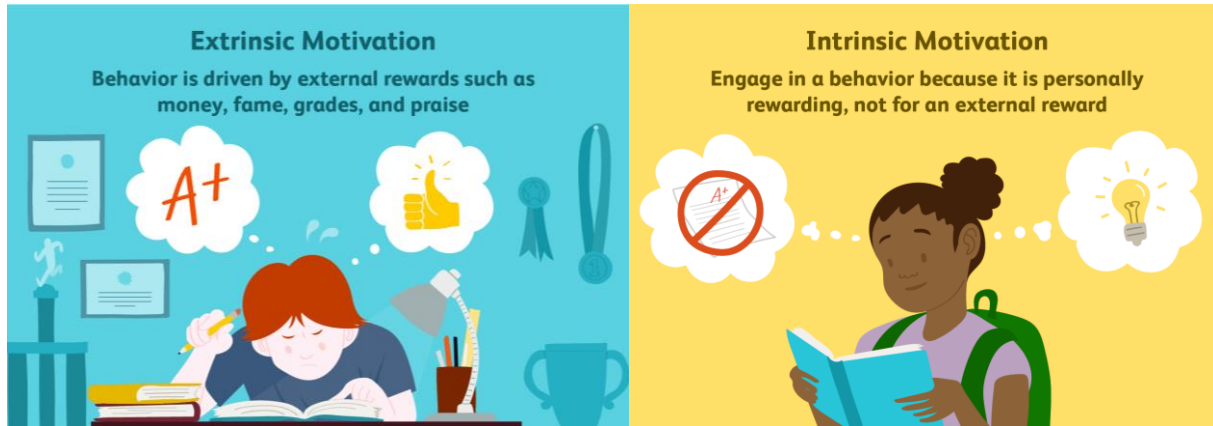


# Merits – Research about Extrinsic Rewards



The roadblock of a student who is just not willing work, despite intelligence, is one of the biggest frustrations that modern teachers face. In these cases, educators generally rely on extrinsic motivation quite heavily. We rely on rewards and punishment to keep the student making progress, even though they may not be engaged in the learning process. So what is an educator supposed to do with a student who just won't work?

First, pray. It is tempting to rely on our won wisdom and implement a plan (using extrinsic motivation of rewards and punishments) to cause the behavior change we want to see in the students. However, sometimes, especially with disengaged students, it is necessary to take a more thoughtful approach. Extrinsic motivators should be used sparingly, and so that they do not undermine intrinsic motivation.

When we examine the use of extrinsic rewards in practice, it is understandable why they are so popular, as well as why some would view their byproducts as undesirable. In most cases, they work in the short-term to motivate behavior. But there are several questions that should be asked if one is to use extrinsic reinforcements for an extended period. They include the following:

## **Is the motivation to perform the behavior increasing, or just the motivation to obtain the rewards?**

1. Will the schedule of reinforcements be sustainable? Or will a greater amount of reinforcements be needed in the future?
2. What is ultimately being learned?
3. Are we replacing an internal source of motivation with an external one, and as a result extinguishing our students' intrinsic motivation?

## **To prevent rewards and praise from being counterproductive, experts suggest the following:**

- Don't use rewards or much praise when students are excited about a new task. They are already motivated and this sincere interest in their work is enough.

- Use the least obvious and attention-getting reward that is effective. Using bigger rewards may cause students to work for the incentive only, stopping when the rewards is withdrawn. Applying this principles, encouragement of on-task behavior in the classroom by breaking the assignment into parts, followed by your smile when each part is submitted, may be incentive enough.
- Focus on what the child accomplished rather than on what he or she gets as a reward. This fosters self-perceptions of competence, independence and task enjoyment. If rewards are related to the content of the tasks then students are more likely to see the reward as inherent in doing the task.

If you plan to include extrinsic forms of reinforcement among your motivational strategies, it may be helpful to consider the following guiding principles for how to use them effectively.

- Relate the reinforcement to a clearly identified desired behavior. The primary focus should be on the accomplishing the desired behavior rather attaining the reward.
- The more closely in time the attainment of the reward is to the desired behavior the stronger the effect of the reinforcement will be.
- Intermittent and/or random schedules of reinforcement will be more powerful than regular and predicable schedules of reinforcement.
- Reinforcements that are given after the display of an expected behavior will be more effective that arrangement and deals made before the desired behavior is performed.
- Avoid putting student sin situations in which they are competing for rewards, especially meaningful rewards. Only use competition in cases where all students are in an equal position to display the behavior I they so choose. Rewarding effort, good choices, cooperation and other things that students can control can be effective at attaining more of those behaviors. But competition that includes rewarding winners for ability, personality, parental support, and/or academic performance will undermine the level of motivation in the class and can even backfire with many students when it comes to the desired behavior change.

Following these guidelines will not lead to higher levels of intrinsic motivation, but they will likely be effective in changing behavior in the short-term. Moreover, the will help reduce the dependency of students on rewards an make it easier to remove them over time. When we do gradually remove the reinforcements, we should be left with a substantial amount of new learned behavior and only a minimal amount of withdrawal from the student who have developed a dependency on the reinforcement.

# Penelitian tentang Penghargaan Ekstrinsik

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh guru-guru jaman sekarang adalah siswa yang – meskipun pintar – sulit diajak bekerja sama. Di dalam kasus seperti ini, pendidik biasanya sangat bergantung pada motivasi ekstrinsik. Kita bergantung pada hadiah dan hukuman untuk memastikan siswa tersebut tetap maju, meskipun mereka mungkin tidak terlibat dalam proses pembelajaran. Jadi apa yang harus pendidik lakukan terhadap siswa yang sama sekali tidak mau belajar?

Pertama, berdoalah. Memang seringkali kita tergoda untuk bergantung pada kebijaksanaan kita sendiri dan menerapkan metode (*dengan menggunakan motivasi ekstrinsik dalam bentuk hadiah dan hukuman*) untuk mengubah perilaku para siswa. Namun, terutama untuk siswa yang sama sekali tidak mau terlibat, kita perlu melakukan pendekatan yang lebih bijak. Motivasi ekstrinsik sebaiknya digunakan secukupnya agar tidak merusak motivasi intrinsik.

Ketika kita memperhatikan penerapan motivasi ekstrinsik (mis. melalui hadiah), kita bisa memahami mengapa jenis motivasi ini sangat populer, dan mengapa efek samping dari penggunaan motivasi ini sangat tidak diinginkan oleh banyak pendidik. Di kebanyakan kasus, motivasi ini cukup efektif untuk memotivasi perilaku dalam jangka pendek. Namun, ada beberapa pertanyaan yang harus ditanyakan apabila kita berencana menerapkan motivasi ekstrinsik secara terus menerus. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sbb:

## **Apakah motivasi untuk meningkatkan perilaku, atau hanya motivasi untuk mendapatkan hadiah?**

1. Apakah kita sanggup menyediakan deretan afirmasi motivasi siswa secara berkelanjutan? Atau apakah kita perlu menyediakan motivator yang lebih besar di kedepannya?
2. Apakah yang benar-benar dipelajari siswa?
3. Apakah penggunaan motivator ekstrinsik menggantikan sumber motivasi internal siswa – dan akhirnya justru memadamkan motivasi intrinsik siswa kita?

## **Untuk mencegah penghargaan dan pujian menjadi kontraproduktif, para ahli menyarankan hal-hal berikut:**

- Jangan berikan hadiah dan terlalu banyak pujian ketika para siswa sedang bersemangat mengerjakan tugas baru mereka. Mereka sudah termotivasi dan minat yang tulus dalam melakukan pekerjaan mereka ini sudah cukup.
- Gunakan hadiah yang paling tidak mencolok dan menarik perhatian namun tetap efektif. Menggunakan hadiah yang besar dapat menyebabkan siswa bekerja hanya untuk mendapatkan insentif, mereka akan berhenti bekerja ketika hadiah tidak disediakan lagi. Prinsip ini bisa diterapkan dengan dengan cara memecah tugas menjadi beberapa bagian, lalu memberikan senyuman pada siswa saat setiap bagian tugas dikumpulkan. Bagi kebanyakan siswa, penghargaan seperti ini sudah cukup untuk mengembangkan perilaku yang ditargetkan.

- Fokus pada pencapaian siswa daripada pada hadiah apa yang akan dia dapatkan. Hal ini akan memupuk persepsi diri mereka tentang kompetensi, kemandirian, dan kesenangan dalam mengerjakan tugas. Jika hadiah yang diberikan berhubungan dengan isi tugas mereka, maka siswa akan lebih cenderung melihat hadiah sebagai hal yang terkandung dalam tugas yang dikerjakan.

Jika Anda berencana untuk menyertakan bentuk penguatan ekstrinsik di antara strategi motivasi Anda, akan sangat membantu jika Anda mempertimbangkan prinsip-prinsip panduan berikut ini tentang cara penggunaannya secara efektif.

- Hubungkan afirmasi motivasi dengan target perilaku yang sudah ditentukan dengan jelas. Fokus utama afirmasi haruslah pada perubahan karakter yang diinginkan dan bukan pada pencapaian penghargaan atau hadiah.
- Semakin kecil selisih waktu antara penghargaan yang diberikan dan momen saat siswa memperlihatkan perilaku yang diinginkan, semakin kuat efek afirmasi yang akan dirasakan siswa.
- Penggunaan motivasi intrinsik yang berselang dan/atau pada jadwal yang tidak ditentukan akan memberikan efek yang lebih kuat dibandingkan dengan penggunaannya yang tetap dan terjadwal.
- Motivasi ekstrinsik yang diberikan setelah adanya perubahan perilaku akan lebih efektif daripada motivasi yang diberikan sebagai hasil kesepakatan yang telah dibuat dengan siswa sebelum terjadinya perubahan perilaku.
- Hindari menempatkan para siswa pada situasi dimana mereka berkompetisi untuk mendapatkan hadiah, terutama hadiah yang berarti. Gunakan kompetisi hanya jika semua siswa berada pada posisi yang sama dimana mereka semua sanggup memperlihatkan perilaku yang diinginkan. Memberi penghargaan saat siswa menunjukkan usaha, kerja sama yang baik, membuat pilihan yang baik, dan perilaku lainnya yang berada didalam kontrol mereka bisa jadi merupakan cara yang efektif untuk membuat mereka lebih banyak melakukan perilaku tersebut. Namun, kompetisi yang menghargai bakat lahir, watak, dukungan orang tua, dan/atau kinerja akademik justru akan melemahkan tingkat motivasi dalam kelas, dan bahkan membuat banyak siswa kehilangan semangat untuk mencoba perilaku yang telah ditargetkan.

Mengikuti petunjuk ini tidak serta merta meningkatkan motivasi instrinsik, tapi petunjuk-petunjuk tersebut dapat menjadi alat yang efektif untuk merubah perilaku dalam waktu yang singkat. Selain itu, petunjuk tersebut akan membantu mengurangi ketergantungan siswa pada hadiah sehingga akan lebih mudah untuk menguranginya dari waktu ke waktu. Seiring dengan pengurangan bertahap dari motivator ekstrinsik yang kita gunakan, jumlah perilaku baru yang telah terlatih pun seharusnya sudah cukup besar, dan siswa yang telah menjadi ketergantungan dengan pujian/penghargaan pun seharusnya hanya akan menunjukkan reaksi yang minimal.