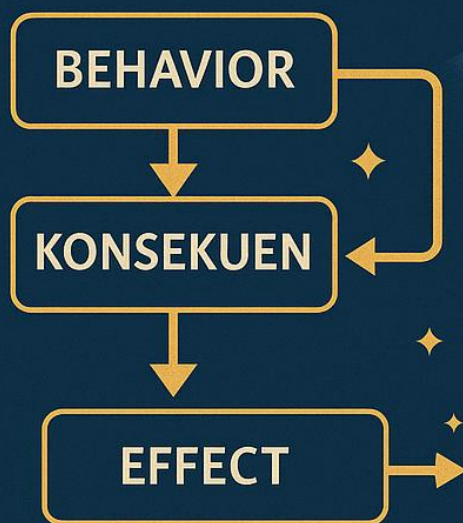


B. F. Skinner dan Teori Renguatan (Reinforcement Theory)



Oleh
Rudy C
Tarumingkeng



*Rudy C Tarumingkeng: B.F. Skinner dan Teori Penguatan
(Reinforcement Theory)*

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

Professor of Management NUP: 9903252922

Rector, Cenderawasih State University, Papua (1978-1988)

Rector, Krida Wacana Christian University, Jakarta (1991-2000)

Chairman, Board of Professors, IPB-University, Bogor (2005-2006)

Data Analyst, Concurrently Chairman, Academic Senate, IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT-e-Academic-Series

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

30 October 2025

Berikut ini uraian akademik tentang **Teori Penguatan (Reinforcement Theory)** yang dipelopori oleh **Burrhus Frederic Skinner (B.F. Skinner)**—seorang tokoh sentral dalam aliran *behaviorisme radikal* yang memberikan fondasi bagi psikologi modern, pendidikan, dan manajemen perilaku organisasi.

B.F. SKINNER DAN TEORI PENGUATAN (REINFORCEMENT THEORY)

– RudyCT Academic Series 2025

1. Pendahuluan: Latar Belakang dan Konteks Historis

Dalam dunia psikologi dan manajemen perilaku, nama **B.F. Skinner (1904–1990)** sering dianggap sebagai pewaris dan pengembang utama aliran **behaviorisme**—suatu pandangan yang menegaskan bahwa perilaku manusia dapat dipahami, diprediksi, dan diubah melalui hubungan antara *stimulus* dan *respon*.

Namun, Skinner melangkah lebih jauh dari pendahulunya seperti Ivan Pavlov dan John B. Watson. Bila Pavlov berfokus pada *classical conditioning* (pengkondisian klasik) yang menekankan asosiasi antara stimulus dan respon refleks, Skinner memperkenalkan konsep **operant conditioning** atau *pengkondisian operan*, yang menekankan bahwa perilaku manusia dikontrol oleh konsekuensi yang mengikutinya.

Dengan kata lain:

“Tingkah laku tidak hanya dihasilkan oleh stimulus, tetapi juga dipertahankan atau dihentikan oleh akibat yang ditimbulkannya.”

— B.F. Skinner, *Science and Human Behavior* (1953)

Inilah yang menjadi inti dari **Teori Penguatan (Reinforcement Theory)**—bahwa manusia dan hewan belajar melalui konsekuensi: ketika sebuah perilaku menghasilkan hasil yang menyenangkan (reward), perilaku itu cenderung diulang; sebaliknya, jika konsekuensinya negatif (punishment), perilaku itu cenderung dihindari.

2. Konsep Dasar: Pengkondisian Operan (Operant Conditioning)

2.1. Definisi

Operant conditioning adalah proses pembelajaran di mana kekuatan suatu perilaku meningkat atau menurun tergantung pada konsekuensinya. Perilaku disebut *operant* karena “mengoperasikan” lingkungan — yaitu menghasilkan efek tertentu pada lingkungan yang kemudian memperkuat atau melemahkan perilaku tersebut.

2.2. Komponen Utama dalam Operant Conditioning

Skinner mengidentifikasi tiga elemen penting yang dikenal sebagai “**three-term contingency**”:

1. **Antecedent (A)** – kondisi atau situasi sebelum perilaku terjadi.
2. **Behavior (B)** – tindakan atau respons individu.
3. **Consequence (C)** – hasil atau akibat dari tindakan tersebut.

Hubungan ini sering dirumuskan:

→ **A – B – C (Antecedent → Behavior → Consequence)**

Sebagai contoh:

- **A:** Atasan memberikan tugas dan janji bonus.
- **B:** Karyawan bekerja lembur.
- **C:** Bonus benar-benar diberikan → memperkuat perilaku bekerja lembur.

3. Jenis-Jenis Penguatan (Reinforcement Types)

Dalam teorinya, Skinner membagi penguatan menjadi beberapa bentuk utama:

3.1. Penguatan Positif (Positive Reinforcement)

Terjadi ketika suatu perilaku diikuti oleh stimulus yang menyenangkan sehingga memperkuat perilaku tersebut.

Contoh:

- Seorang mahasiswa mendapat pujian karena tepat waktu mengumpulkan tugas → memperkuat perilaku disiplin.
- Seorang karyawan mendapat bonus karena mencapai target penjualan → meningkatkan motivasi kerja.

Dalam konteks organisasi, *positive reinforcement* merupakan strategi motivasional paling efektif, karena menumbuhkan perasaan dihargai dan memperkuat hubungan emosional dengan pekerjaan.

3.2. Penguatan Negatif (Negative Reinforcement)

Terjadi ketika perilaku tertentu menghilangkan stimulus yang tidak menyenangkan, sehingga memperkuat perilaku tersebut.

Catatan penting: “negatif” di sini tidak berarti hukuman, tetapi *penghilangan hal yang tidak menyenangkan*.

Contoh:

- Seorang mahasiswa belajar giat agar tidak mendapat teguran dari dosen.
- Karyawan menaati aturan keselamatan agar tidak dimarahi supervisor.

Dengan demikian, *negative reinforcement* mendorong individu berperilaku sesuai harapan untuk menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan.

3.3. Hukuman (Punishment)

Hukuman digunakan untuk **mengurangi** atau **menghentikan** perilaku yang tidak diinginkan.

Skinner membedakan dua jenis hukuman:

1. **Punishment Type I (Positive Punishment)** – menambahkan stimulus tidak menyenangkan.
Contoh: memberi teguran keras pada pegawai yang datang terlambat.
2. **Punishment Type II (Negative Punishment)** – menghilangkan stimulus menyenangkan.
Contoh: mencabut bonus dari pegawai yang melanggar etika kerja.

Namun, Skinner memperingatkan bahwa hukuman **tidak mengajarkan perilaku yang benar**, hanya menekan perilaku yang salah. Oleh karena itu, hukuman perlu diimbangi dengan penguatan positif terhadap perilaku yang diharapkan.

3.4. Extinction (Penghapusan)

Jika suatu perilaku tidak lagi diikuti oleh penguatan, perilaku tersebut perlahan akan hilang (*extinguished*).

Contoh:

Jika seorang anak tidak lagi mendapat perhatian setiap kali menangis, maka perilaku menangis untuk menarik perhatian akan berkurang.

4. Jadwal Penguatan (Schedules of Reinforcement)

Skinner menemukan bahwa **jadwal atau frekuensi penguatan** memiliki pengaruh besar terhadap kekuatan perilaku. Ia melakukan banyak eksperimen dengan hewan menggunakan *Skinner Box*—alat yang memungkinkan pemberian penguatan (seperti makanan) setelah perilaku tertentu dilakukan.

4.1. Continuous Reinforcement (Penguatan Berkelanjutan)

Setiap kali perilaku dilakukan, segera diberi penguatan.

Cocok untuk pembelajaran awal karena individu cepat memahami

hubungan antara tindakan dan hasil.

Namun, efeknya cepat hilang bila penguatan dihentikan.

4.2. Partial (Intermittent) Reinforcement (Penguatan Parsial)

Penguatan diberikan hanya kadang-kadang.

Terdapat empat jenis utama:

1. **Fixed Ratio (FR):** Penguatan setelah sejumlah respons tetap (misal: bonus setiap 5 penjualan).
2. **Variable Ratio (VR):** Penguatan setelah jumlah respons acak (misal: kemenangan dalam permainan slot).
3. **Fixed Interval (FI):** Penguatan diberikan pada interval waktu tetap (misal: gaji bulanan).
4. **Variable Interval (VI):** Penguatan diberikan pada waktu yang tidak menentu (misal: pemeriksaan mendadak atasan).

Dari penelitian Skinner, pola **Variable Ratio** menghasilkan perilaku yang paling kuat dan tahan terhadap *extinction*—ini adalah dasar dari banyak sistem seperti perjudian atau media sosial (*reward unpredictable*).

5. Penerapan Teori Penguatan dalam Konteks Modern

5.1. Dalam Pendidikan

Skinner memperkenalkan konsep *programmed instruction*—metode belajar mandiri di mana siswa mendapat penguatan langsung setelah menjawab benar.

Setiap langkah kecil (*small step learning*) diberi *feedback positif*, mendorong motivasi intrinsik.

Prinsip ini kini diadaptasi dalam **e-learning, gamifikasi, dan adaptive learning systems**:

- *Immediate feedback* dalam kuis digital,
- *Progress badges* sebagai penguatan simbolik,

- dan *personalized learning path* yang menjaga motivasi.

5.2. Dalam Manajemen dan Organisasi

Dalam bidang manajemen, teori Skinner menjadi dasar bagi **Organizational Behavior Modification (OB Mod)**—sebuah pendekatan yang dikembangkan oleh Fred Luthans dan rekan-rekannya (1975).

Langkah-langkah OB Mod:

1. Identifikasi perilaku kunci (critical behaviors).
2. Ukur frekuensi awal.
3. Analisis penyebab perilaku (antecedents dan consequences).
4. Desain intervensi penguatan.
5. Evaluasi perubahan perilaku.

Contoh:

- Memberikan *recognition points* untuk karyawan yang berkolaborasi baik.
- Menghapus hukuman verbal yang tidak produktif dan menggantinya dengan *coaching feedback*.

5.3. Dalam Psikoterapi dan Perubahan Perilaku

Dalam psikologi klinis, prinsip penguatan digunakan untuk terapi perilaku (behavior therapy).

Contoh: *Token Economy*, di mana pasien mendapatkan token setiap kali menunjukkan perilaku positif yang dapat ditukar dengan hadiah nyata.

5.4. Dalam Dunia Digital dan AI

Platform digital, media sosial, dan aplikasi pembelajaran kini banyak menerapkan prinsip penguatan:

- *Likes, shares, dan notifications* berperan sebagai *positive reinforcers*.

- Algoritma AI dirancang seperti *reinforcement agents*—belajar melalui reward dan punishment (mirip konsep *reinforcement learning* dalam machine learning).

Dengan demikian, teori Skinner bukan hanya konsep psikologis klasik, melainkan juga pondasi bagi perkembangan **Artificial Intelligence** modern.

6. Studi Kasus Naratif: Skinner Box dan Behavioral Insight

6.1. Eksperimen dengan Hewan

Skinner menempatkan tikus dalam *operant conditioning chamber* (dikenal sebagai *Skinner Box*).

Setiap kali tikus menekan tuas, makanan keluar.

Dalam waktu singkat, tikus belajar bahwa menekan tuas → makanan → perilaku diperkuat.

Ketika makanan tidak lagi diberikan, perilaku menekan tuas berkurang (extinction).

Namun, jika penguatan diberikan secara acak, tikus terus menekan tuas bahkan setelah lama tanpa hasil—menunjukkan efek *variable reinforcement* yang kuat.

6.2. Aplikasi dalam Kehidupan Nyata

Manusia juga sering “terjebak” dalam pola penguatan acak.

Contoh:

- Media sosial: notifikasi tidak selalu muncul → pengguna terus mengecek ponsel.
- Investor pasar saham: kadang untung, kadang rugi → terus melakukan transaksi.

Fenomena ini dikenal sebagai **behavioral addiction**, hasil ekstrem dari mekanisme penguatan variabel.

7. Kritik terhadap Teori Skinner

Walaupun sangat berpengaruh, teori penguatan juga menuai kritik dari berbagai aliran pemikiran.

7.1. Kritik dari Aliran Kognitif

Psikolog seperti **Albert Bandura** menilai Skinner terlalu menekankan faktor eksternal dan mengabaikan proses mental internal seperti harapan (*expectancy*), interpretasi, dan motivasi intrinsik.

Bandura kemudian memperkenalkan **Social Learning Theory (SLT)** yang menambahkan elemen kognitif seperti *imitation* dan *modeling*.

7.2. Kritik dari Humanistik

Tokoh seperti **Carl Rogers** dan **Abraham Maslow** berargumen bahwa manusia bukan sekadar makhluk reaktif terhadap penguatan, tetapi juga makhluk proaktif yang mencari makna, tujuan, dan aktualisasi diri.

Dengan kata lain, teori Skinner dinilai terlalu mekanistik dan reduksionistik.

7.3. Kritik Etis

Pendekatan Skinner dianggap bisa mengarah pada manipulasi sosial jika digunakan tanpa etika, misalnya dalam pengendalian massa atau desain sistem yang mengeksploitasi perilaku pengguna (*behavioral design*).

Namun, Skinner sendiri menegaskan bahwa:

“Kontrol perilaku tidak dapat dihindari, yang penting adalah bagaimana kita menggunakannya untuk tujuan yang lebih baik.”

8. Relevansi Teori Penguatan dalam Manajemen Modern

8.1. Employee Motivation

Dalam teori motivasi organisasi, prinsip penguatan digunakan dalam sistem penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward systems*).

Karyawan lebih cenderung berperilaku produktif ketika hasil kerja

mereka langsung dikaitkan dengan penghargaan nyata (bonus, pengakuan, promosi).

8.2. Feedback dan Coaching

Umpan balik positif berfungsi sebagai *reinforcer* yang meningkatkan kepercayaan diri dan produktivitas.

Dalam pendekatan *coaching*, penguatan diberikan dalam bentuk pujian, dukungan, atau refleksi positif.

8.3. Organizational Culture

Budaya organisasi yang menekankan *recognition* (apresiasi) menciptakan lingkungan penguatan sosial yang berkelanjutan. Sebaliknya, budaya penuh kritik menciptakan *extinction* terhadap perilaku inovatif.

8.4. Learning Organization

Organisasi pembelajar (*learning organization*) memanfaatkan prinsip penguatan untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan — reward diberikan tidak hanya untuk hasil akhir, tetapi juga untuk proses belajar.

9. Dimensi Filosofis dan Sosial dari Pemikiran Skinner

B.F. Skinner dalam karyanya *Beyond Freedom and Dignity* (1971) menyatakan bahwa kebebasan dan martabat manusia tidak dapat dipisahkan dari sistem pengendalian lingkungan.

Menurutnya, masyarakat yang efektif adalah masyarakat yang **merancang sistem penguatan yang mempromosikan perilaku moral dan produktif.**

Ini menimbulkan pertanyaan filosofis:

- Apakah manusia benar-benar bebas jika perilakunya dapat direayasa melalui penguatan?
- Apakah moralitas masih autentik jika “kebaikan” muncul karena reward?

Skinner menjawab dengan pragmatis:

“Kebebasan sejati bukan berarti bebas dari kontrol, tetapi dikendalikan oleh penguatan yang baik.”

Dalam konteks modern, ini relevan dengan etika algoritma—bagaimana AI “menguatkan” perilaku pengguna untuk tujuan komersial atau sosial. Di sini, moralitas penguatan menjadi tema besar dalam dunia digital.

10. Integrasi dengan Ilmu Modern: Dari Behaviorisme ke AI

Konsep *reinforcement* kini menjadi salah satu landasan utama **Reinforcement Learning (RL)** dalam *machine learning*.

Dalam RL, sistem (agent) belajar mengambil keputusan melalui umpan balik berbasis reward dan punishment — konsep yang sangat mirip dengan prinsip Skinner.

Contoh:

- Mobil otonom belajar berhenti di lampu merah karena mendapat “penalti” bila melanggar.
- Chatbot belajar memberikan respons yang lebih baik berdasarkan umpan balik pengguna.

Dengan demikian, pemikiran Skinner tidak hanya memengaruhi psikologi manusia, tetapi juga **menginspirasi kecerdasan buatan (AI)** yang belajar dari pengalaman.

11. Refleksi: Dari Skinner ke Masyarakat Pembelajar

Dalam kerangka reflektif, teori Skinner dapat dimaknai secara luas sebagai **kerangka belajar sosial untuk perubahan perilaku**.

Jika diaplikasikan secara etis dan humanistik, penguatan dapat menjadi alat transformatif bagi pembentukan karakter bangsa.

Dalam konteks pendidikan Indonesia, misalnya:

- Program *Merdeka Belajar* dapat memperkuat motivasi intrinsik siswa melalui sistem penghargaan adaptif.
- Pendidik perlu memahami bahwa *reinforcement* bukan sekadar hadiah materi, tetapi juga *pengakuan sosial dan emosional*.

Penguatan bukan sekadar “memberi hadiah,” melainkan “membentuk makna.”

12. Kesimpulan

Teori Penguatan oleh B.F. Skinner merupakan salah satu pilar fundamental dalam psikologi modern.

Dengan fokus pada hubungan antara **perilaku dan konsekuensi**, teori ini menunjukkan bahwa:

1. Perilaku yang diikuti konsekuensi positif akan diperkuat.
2. Perilaku yang tidak diikuti penguatan akan melemah.
3. Hukuman menekan perilaku, tetapi tidak mendidik perilaku yang benar.
4. Jadwal penguatan menentukan kestabilan perilaku jangka panjang.

Kontribusi Skinner melampaui laboratorium psikologi—menyentuh pendidikan, organisasi, politik, bahkan kecerdasan buatan.

Namun, seperti diingatkan oleh banyak kritikus, teori ini harus diterapkan dengan kesadaran etis agar tidak mereduksi manusia menjadi sekadar objek pengendalian perilaku.

Refleksi Akhir

Dalam bahasa manajemen perilaku modern, dapat disarikan bahwa:

“We shape behavior, but behavior also shapes us.”

Dengan demikian, masyarakat, organisasi, dan teknologi seharusnya merancang sistem penguatan bukan hanya untuk efisiensi, tetapi juga untuk **kemanusiaan**.

Di sinilah *Reinforcement Theory* bertemu dengan etika dan filsafat moral:

penguatan yang sejati bukan hanya menghasilkan perilaku yang diinginkan, tetapi juga menumbuhkan *karakter dan kebijaksanaan sosial*.

Glosarium

Istilah	Definisi
Reinforcement	Konsekuensi yang meningkatkan kemungkinan terulangnya perilaku.
Positive Reinforcement	Penambahan stimulus menyenangkan untuk memperkuat perilaku.
Negative Reinforcement	Penghilangan stimulus tidak menyenangkan untuk memperkuat perilaku.
Punishment	Konsekuensi yang menurunkan frekuensi perilaku.
Extinction	Penghilangan perilaku akibat tidak adanya penguatan.
Operant Conditioning	Proses belajar berdasarkan konsekuensi perilaku.
Variable Ratio Schedule	Jadwal penguatan yang diberikan secara acak setelah sejumlah perilaku.
Token Economy	Sistem terapi berbasis reward simbolik (token).

*Rudy C Tarumíngkeng: B.F. Skinner dan Teori Penguatan
(Reinforcement Theory)*

Istilah	Definisi
Organizational Behavior Modification (OB Mod)	Pendekatan manajemen perilaku di tempat kerja berdasarkan prinsip Skinner.

Daftar Pustaka

- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York: Appleton-Century.
 - Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
 - Skinner, B. F. (1971). *Beyond Freedom and Dignity*. New York: Knopf.
 - Luthans, F., & Kreitner, R. (1975). *Organizational Behavior Modification*. Glenview: Scott, Foresman.
 - Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
 - McLeod, S. (2018). *Skinner – Operant Conditioning*. Simply Psychology.
 - Miltenberger, R. G. (2016). *Behavior Modification: Principles and Procedures*. Belmont: Wadsworth.
 - Sutton, R. S., & Barto, A. G. (2018). *Reinforcement Learning: An Introduction*. MIT Press.
 - Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
 - Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
-

Penutup

Warisan **B.F. Skinner** tidak hanya berupa teori tentang perilaku, tetapi juga tentang *tanggung jawab sosial dan moral* dalam merancang lingkungan yang mendukung pembelajaran positif.

Dalam masyarakat yang semakin digital, pemahaman tentang penguatan—baik biologis, psikologis, maupun algoritmik—menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan antara **efisiensi dan etika, produktivitas dan kemanusiaan**.

“Behavior is shaped by its consequences. But the best consequence is growth in humanity itself.”

— *Rudy C. Tarumingkeng, refleksi atas Skinner*

Copilot for this article - Chatgpt 5, Access date: 31 October 2025.

Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](#))

<https://chatgpt.com/c/69037d6b-a1e0-8324-b1d4-347efd512973>