

Aksiologi Kepemimpinan dalam Outbound di Kabupaten Tulungagung

Diky Rudianto¹, Hijrin Fithroni¹, Purbodjati¹, Made Pramono¹

¹ Universitas Negeri Surabaya, Jalan Lidah Wetan Surabaya 60213, Indonesia.

Korespondensi: rudiantodiky10@gmail.com

(Diserahkan: 09 November 2020 | Diterima: 22 Januari 2021 | Diterbitkan: 29 Januari 2021)

ABSTRACT

Background: A good leader is a leader who is a figure to influence and his members to work together equally well. The pattern of leaders as well as decisions from republicans is not only good officials of the organization but also influences its members. This research is located values in training and outbound in Tulungagung Regency.

Methods: This research is a type of qualitative research with descriptive qualitative analysis whose sample selection is not saturated sampling. Which sample is the youth organization of Karang Taruna sub-district in Tulungagung regency which amounts to 19 sub-districts throughout Tulungagung. The techniques used to envy the values in training and outbound education in Tulungagung district are reduction data, presentation data, and inters/ interscubinal funds.

Results: In this study there is a domain that is highest; The objective domain of being the victim who chose to "agree" by 17 tersur (81%), as well as the domain of social skills that chose to "agree" by 17 victims (81%), can be interpreted as cadet coral in each sub-district so that it is rational every rational decision and can be interpreted that the cadet reef can have criticism and suggestions from other members.

Conclusions: It can be concluded, the values in the domain have in order to know the picture and location of the most values at the peak of training out in Tulungagung Regency.

Keywords: axiology; leadership; outbound

ABSTRAK

Latar Belakang: Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberi pengaruh dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama dengan baik. Pola kepemimpinan dan juga keputusan-keputusan dari seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi capaian dari organisasi namun juga memberi pengaruh pada perilaku anggotanya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan pada pelatihan kepemimpinan dan outbound di Kabupaten Tulungagung.

Metode: Penelitian ini memakai jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif kualitatif yang pemilihan sampelnya memakai teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan ialah organisasi kepemudaan karang taruna kecamatan se-Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 19 kecamatan se-Kabupaten Tulungagung. Teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan pada pelatihan kepemimpinan dan outbound di Kabupaten Tulungagung yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil: Dalam penelitian ini terdapat domain tertinggi yakni; domain objektif responden yang memilih "setuju" sebesar 17 responden (81%), serta domain keterampilan sosial yang memilih "setuju" sebesar 17 responden (81%), dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan dapat memberikan alasan yang rasional dalam setiap keputusan dan dapat diartikan bahwa karang taruna dapat menerima kritik dan saran dari anggota lain.

Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai yang terdapat pada domain mempunyai tujuan agar mengetahui gambaran serta mengidentifikasi dari nilai – nilai kepemimpinan yang terdapat pada pelatihan kepemimpinan outbound di Kabupaten Tulungagung.

Kata kunci: aksiologi; kepemimpinan; outbound

1. Latar belakang

Para filsuf banyak yang memaparkan bahwasannya induk dari segala ilmu pengetahuan ialah filsafat. Filsafat dipercaya telah lahir berabad-abad silam, dimulai dari manusia mulai mempertanyakan kenapa dan apa tentang sesuatu hal. Rasa penasaran tersebut mendorong manusia secara alamiah untuk berfilsafat akan hal-hal yang ada disekitarnya. Hal tersebutlah yang akhirnya membuat ilmu pengetahuan manusia terus berkembang hingga saat ini, dan bisa manusia rasakan. Filsafat sendiri merupakan sebuah ungkapan yang berasal dari Bahasa Yunani, dan terdiri dari dua padanan kata, yakni *philos* dan *shopos*, dan familiar disebut *philosophia* atau filsafat yang mempunyai arti kebijaksanaan, pengetahuan dan hikmah (Rapik, 2017).

Menurut Bahrum (2013), filsafat memiliki tujuan untuk menemukan kebenaran sejati atau kebenaran yang memiliki dasar dan pembuktian yang ilmiah. Kebenaran-kebenaran yang tersusun dengan sistematis membentuk sebuah sistem yaitu sistematika filsafat. Sistematika filsafat memiliki tiga cabang besar filsafat, yaitu teori pengetahuan (epistimologi), teori hakekat (ontologi), dan teori mengenai nilai (aksiologi).

Teori tentang nilai atau aksiologi yang menjadi cabang bahasan filsafat memiliki daya tarik untuk dibahas. Banyak hal yang bisa menjadi bahasan dalam kajian aksiologi, termasuk didalamnya nilai-nilai dan penggunaan terhadap hal-hal baru dalam kehidupan. Secara etimologi, aksiologi merupakan istilah yang diadopsi dari Bahasa Yunani yakni "*axios*" yang mempunyai arti manfaat/bermanfaat dan juga "*logos*" yang mempunyai arti ilmu pengetahuan. Jika ditinjau secara istilah, aksiologi bermakna sebuah studi kajian yang mempelajari mengenai hakikat dai nilai-nilai dari suatu hal dan dilihat dari sudut pandang filsafat. Selaras dengan pernyataan tersebut, pun ada penjelasan lain yang memaparkan bahwasannya aksiologi ialah studi mengenai hakikat tertinggi, realitas, dan arti dari nilai-nilai (kebaikan, keindahan, dan kebenaran) (Fithriani, 2019).

Pelatihan merupakan salah satu metode sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Hal ini sejalan dengan pendapat (Cummings & Worley, 2015) menyatakan bahwa pelatihan dapat membantu anggota mendapatkan keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan ialah sebuah langkah yang memiliki efektivitas tinggi untuk mendapatkan target capaian dalam perubahan sikap, kognitif, dan kompetensi khusus lainnya, hal tersebut dikarenakan pelatihan ialah sebuah proses belajar yang sistematis. Pelatihan pun menjadi sebuah proses belajar yang efektif beberapa dekade terakhir, dan hampir semua bidang telah tersedia pelatihan di dalamnya, termasuk bidang kepemimpinan yang melahirkan produk pelatihan kepemimpinan.

Kartono (2016) menjelaskan bahwasannya kepemimpinan ialah kegiatan dalam memberi pengaruh pada individu lain untuk menyukseskan tujuan bersama dan melakukan kerjasama tim dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing. Menguatkan pendapat sebelumnya, (Rivai & Mulyadi, 2011) memaparkan bahwasannya kepemimpinan juga c arti memberi pengaruh dan memberi arahan pada seluruh anggota kelompok untuk melakukan sebuah aktivitas-aktivitas tertentu. Kepemimpinan pun tidak hanya tentang pengaruh dan mempengaruhi, Dubrin (2006) memaparkan bahwasannya kepemimpinan ialah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi demi tercapainya sebuah tujuan. Dubrin memaparkan bahwasannya kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menumbuhkan rasa kepercayaan diri dan juga motivasi dalam menyukseskan sebuah tujuan bersama organisasi atau kelompok.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam memberi arahan dan menumbuhkan motivasi pada anggota-anggotanya untuk mampu mewujudkan tujuan bersama organisasi. Tidak semua anggota dan kondisi mampu menerima pola kepemimpinan yang sama dengan baik, oleh karenanya pemimpin yang baik harus mampu mengetahui kondisi dan keadaan, sehingga pola kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan keadaan anggota dan kelompoknya. Pada dasarnya, kepemimpinan sendiri memiliki keterkaitan erat dengan tercapainya sebuah tujuan bersama dalam organisasi. Namun, keputusan yang di buat oleh seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi, namun juga memberi pengaruh pada sikap dari anggotanya.

Mengingat pentingnya kemampuan kepemimpinan bagi setiap individu, maka dibutuhkan sebuah metode ataupun media dalam interelasi nilai-nilai kepemimpinan, agar individu mampu menjadi makhluk sosial yang baik dalam hal ini mampu bekerja dalam kelompok dengan baik. Ada banyak metode yang bisa dipakai untuk internalisasi nilai kepemimpinan, dan salah satunya ialah outbound.

Outbound merupakan sebuah model pembelajaran yang efektif untuk diimplementasikan pada proses belajar anak. *Outbound* memiliki strategi *experimental learning* dalam proses belajarnya, dimana anak-anak akan memakai media alam dalam proses belajar. Dan untuk kegiatan didalamnya ialah, penyelenggara membuat sebuah permainan yang memiliki tantangan yang harus diselesaikan oleh anak, dan permainan tersebut dikemas secara menarik, menyenangkan dan juga ada unsur nilai-nilai kepemimpinan didalamnya. Sejatinya *outbound* ialah kegiatan yang berfokus pada pengembangan diri individu dan juga dipakai dalam penyampaian kompetensi khusus sesuai target capaian pembelajaran, seperti nilai kejujuran, nilai kerjasama tim, nilai kepemimpinan dan lain sebagainya (Hakim & Kumala, 2016).

Outbound juga sering digunakan untuk melatih pekerja di lingkungan pemerintahan, agar kinerja dari setiap elemen dapat meningkat, baik dari hal etos kerja, kerjasama, maupun yang lainnya. Pelatihan dalam bentuk *outbound* terhadap pekerja pemerintahan ini juga dilaksanakan di Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung ialah satu diantara beberapa kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten yang memiliki beragam keunikan baik budaya maupun sosio-kulturalnya. Secara wilayah kabupaten Tulungagung memiliki 19 wilayah kecamatan didalamnya, dan juga 257 desa, dan 14 kelurahan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Olahraga, Bapak Prayitno pada tanggal 27 Juni 2019, Pemerintah Kabupaten Tulungagung memiliki permasalahan mengenai rendahnya etos kerja pegawai dan kurang sinergisnya komunikasi antar unit kerja atau antara pemerintah kabupaten dengan kecamatan maupun dengan desa. Untuk mengatasi permasalahan ini, Pemerintah Kabupaten Tulungagung melalui Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tulungagung telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skill*, salah satunya dengan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan melalui *outbound*. Pelatihan ini diterapkan pada setiap desa yang berada di Kabupaten Tulungagung, yang diwakili oleh satu orang dari masing-masing desa. Pelatihan kepemimpinan dan *outbound* ini dinilai belum dapat memberikan dampak yang signifikan, dikarenakan materi yang diberikan untuk semua peserta dari setiap desa pada saat *outbound* bersifat sama. Padahal peserta terdiri dari beberapa kecamatan dan desa, yang notabennya memiliki latar belakang kondisi sosial, ekonomi, geografis dan politiknya berbeda. Sehingga output dari pelatihan itu sendiri tidak memberikan dampak yang signifikan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di Pemerintah Kabupaten Tulungagung, penulis mencoba memberikan alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada melalui penelitian dengan judul "Aksiologi Kepemimpinan dalam *Outbound* di Kabupaten Tulungagung". Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepemimpinan dan *outbound* dengan materi yang disesuaikan dengan permasalahan yang dialami masing-masing kecamatan. Dengan adanya pelatihan kepemimpinan dan *outbound* dengan materi yang disesuaikan dengan permasalahan nyata di lapangan ini diharapkan internalisasi nilai-nilai kepemimpinan dapat tersampaikan dengan baik dan dapat mengatasi semua permasalahan yang ada di setiap desa dan kecamatan di Kabupaten Tulungagung.

2. Metode

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif. Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode survei dan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner (angket). Penelitian ini mempunyai tujuan agar mengetahui gambaran serta mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan yang terdapat pada pelatihan kepemimpinan dan *outbound* di Kabupaten Tulungagung. Pemilihan populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari seluruh populasi. Total sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah 21 orang dari 19 kecamatan di Kabupaten Tulungagung.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan 4 kali pertemuan. Pertemuan pertama dilakukan pengambilan data di Kecamatan Bandung, Kalidawir, Ngunut, Sendang, dan Besuki. Pertemuan kedua dilakukan pengambilan data di Kecamatan Karangrejo, Pagerwojo, Sumbergempol, Boyolangu, dan Kauman. Pertemuan ketiga dilakukan pengambilan data di Kecamatan Pakel, Campurdarat, Kedungwaru, Pucanglaban, Tulungagung, dan Gondang. Pertemuan keempat dilakukan pengambilan data di Kecamatan Tanggung Gunung, Ngantru dan Rejotangan. Populasi dalam penelitian ini adalah karang taruna kecamatan se-Kabupaten Tulungagung. Dengan teknik pengambilan data menggunakan metode sampling jenuh.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner *Leadership Character Questioner* (Kuesioner Karakter Kepemimpinan) yang diadopsi dari (Wijayanto, 2016). "*Leadership Character Questioner* terdiri dari beberapa indikator yaitu kekuatan, stabilitas emosi, kemampuan tentang relasi insani, kejujuran, objektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan sosial dan kecakapan teknis *Leadership Character Questioner* terdiri dari 10 domain dengan jumlah 25 pertanyaan. *Leadership Character Questioner* diisi dengan cara memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan responden yang disediakan dengan bentuk format *Google Form*.

Analisis *Leadership Character Questioner* memakai skala likert. Skala *Likert* dipakai untuk melakukan pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2013). Instrumen *Leadership Character Questioner* yang berskala *Likert* atau memiliki jenjang bisa diberikan nilai 1-4, kemudian di setiap item pertanyaan akan dijumlahkan total nilainya. Setelah dijumlah total nilainya, kemudian digunakan norma dalam bentuk persentase (dari total nilai).

Untuk mengetahui nilai-nilai kepemimpinan yang terdapat pada pelatihan kepemimpinan dan *outbound* di Kabupaten Tulungagung peneliti menggunakan teknik analisis penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil

Deskripsi data dari penelitian ini dipaparkan berupa tabel. Data penelitian ini didapat dari pengisian kuesioner *Leadership Character*.

Tabel 1. Distribusi Data *Leadership Character*

Domain	SD	Min	Max	Modus
Kekuatan	0.59	2	4	2
Stabilitas Emosi	0.56	2	4	3
Pengetahuan relasi Insani	0.60	2	4	2
Kejujuran	0.47	2	4	3
Objektif	0.43	2	4	3
Dorongan Pribadi	0.43	3	4	3
Keterampilan Berkomunikasi	0.49	2	4	3
Kemampuan Mengajar	0.43	3	4	3
Keterampilan Sosial	0.40	3	4	3
Kecakapan Teknis	0.54	2	4	3

Pada distribusi data ada 4 kategori nilai yaitu kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Domain Kekuatan

Tabel 2. Data Domain Kekuatan

Indikator	Kategori	N	%
Sanggup bekerja dalam waktu lama dan berat serta tidak teratur	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	14	66.7
	Setuju	6	28.6

Indikator	Kategori	N	%
	Sangat Setuju	1	4.7

Distribusi data Domain (1). Domain kekuatan yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “tidak setuju” sebesar 14 responden (66,7%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “tidak setuju” dengan indikator “sanggup bekerja dalam waktu lama dan berat serta tidak teratur”.

Domain Stabilitas Emosi

Tabel 3. Data Domain Stabilitas Emosi

Indikator	Kategori	N	%
Dapat mengendalikan diri dalam segala kondisi	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	1	4.7
	Setuju	14	66.7
	Sangat Setuju	6	28.6

Distribusi data Domain (2). Domain stabilitas emosi yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 14 responden (66,7%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “dapat mengendalikan diri dalam segala kondisi”.

Domain Pengetahuan Relasi Insani

Tabel 4. Data Domain Pengetahuan Relasi Insani

Indikator	Kategori	N	%
Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing individu dalam kelompok	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	12	57.1
	Setuju	8	38.1
	Sangat Setuju	1	4.7

Distribusi data Domain (3). Domain pengetahuan relasi insani yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “tidak setuju” sebesar 12 responden (57,1%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “tidak setuju” dengan indikator memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing individu dalam kelompok.

Domain Kejujuran

Tabel 5. Data Domain Kejujuran

Indikator	Kategori	N	%
Selalu menepati Janji	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	1	4.7
	Setuju	16	76.2
	Sangat Setuju	4	19

Distribusi data Domain (4). Domain kejujuran yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 16 responden (76,2%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “selalu menepati janji”.

Domain Objektif

Tabel 6. Data Domain Objektif

Indikator	Kategori	N	%
Dapat memberikan alasan yang rasional dalam setiap	Sangat Tidak Setuju	-	-

Indikator	Kategori	N	%
keputusan	Tidak Setuju	1	4.7
	Setuju	17	81
	Sangat Setuju	3	14.3

Distribusi data Domain (5). Domain objektif yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 17 responden (81%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “dapat memberikan alasan yang rasional dalam setiap keputusan”.

Domain Dorongan Pribadi

Tabel 7. Data Domain Dorongan Pribadi

Indikator	Kategori	N	%
Kritik dan masukan dari luar menjadikan semangat untuk berbuat lebih baik bagi kelompok	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Setuju	16	76.2
	Sangat Setuju	5	23.8

Distribusi data Domain (6). Domain dorongan pribadi yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 16 responden (76,2%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “kritik dan masukan dari luar menjadikan semangat untuk berbuat lebih baik bagi kelompok”.

Domain Keterampilan Komunikasi

Tabel 8. Data Domain Keterampilan berkomunikasi

Indikator	Kategori	N	%
Dapat menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dimengerti	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	3	14.3
	Setuju	16	76.2
	Sangat Setuju	2	9.5

Distribusi data Domain (7). Domain keterampilan komunikasi yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 16 responden (76,2%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “dapat menyampaikan pesan dengan Bahasa yang mudah dimengerti”.

Domain Kemampuan Mengajar

Tabel 9. Data Domain Kemampuan Mengajar

Indikator	Kategori	N	%
Dapat mentransfer ilmu untuk pengembangan pengetahuan anggota	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Setuju	16	76.2
	Sangat Setuju	5	23.8

Distribusi data Domain (8). Domain kemampuan mengajar yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 16 responden (76,2%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “dapat mentransfer ilmu untuk pengembangan pengetahuan anggota”.

Domain Keterampilan Sosial

Tabel 10. Data Domain Keterampilan Sosial

Indikator	Kategori	N	%
Dapat menerima saran dan kritik dari anggota lain	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Setuju	17	81
	Sangat Setuju	4	19

Distribusi data Domain (9). Domain keterampilan sosial yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 17 responden (81%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “dapat menerima kritik dan saran dari anggota lain”.

Domain Kecakapan Teknis

Tabel 11. Data Domain Kecakapan Teknis

Indikator	Kategori	N	%
Dapat mengontrol kegiatan sesuai dengan rencana	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Tidak Setuju	3	14.3
	Setuju	15	71.4
	Sangat Setuju	3	14.3

Distribusi data Domain (10). Domain kecakapan teknis yakni, diketahui bahwa banyak responden yang memilih kategori “setuju” sebesar 15 responden (71,4%) dapat diartikan bahwa karang taruna pada setiap kecamatan “setuju” dengan indikator “dapat mengontrol kegiatan sesuai dengan rencana”.

4. Diskusi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan Bersama dapat tercapai, maka dengan melalui berbagai macam simulasi, games yang melibatkan banyak anggota kelompok yang akan terjadi sebuah interaksi baik berupa komunikasi verbal atau *nonverbal*, yang dimana setiap anggota karang taruna kecamatan se-Kabupaten harus memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan, baik pendapat atau saran oleh anggota kelompok masing – masing. Terdapat hukum efektif menurut Handayani (2011), yaitu *REACH (Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble)*.

Dalam kegiatan pelatihan kepemimpinan dan *outbound* ini memberikan dampak yang positif terhadap pembentukan karakter kepemimpinan, senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2016) yang membuktikan bahwa metode *outbound* berpengaruh positif terhadap pembentukan karakter kepemimpinan. Pengalaman ini dimulai manakala sebuah kelompok harus mencapai suatu tujuan bersama dan menghadapinya secara bekerja sama. Setiap kelompok akan menghadapi tantangan dalam memikul tanggung jawab yang harus dilalui dan kesuksesan kelompok ditentukan oleh semua elemen dalam kelompok, elemen itu terdiri dari individu – individu yang memiliki efektivitas dalam berhubungan. Kedudukan seseorang dalam kelompok menjadi penting bagi kelompoknya karena individu-individu dalam kelompok masing-masing mempunyai peranan dalam mencapai tujuan bersama.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah (2015) yang menyatakan *outbound* mengajarkan ketahanan fisik yang kuat sehingga mahasiswa menjadi tangguh dalam menghadapi problematika pembelajaran, meningkatkan keterampilan sosial, membangun karakter dan membangun kerja sama kelompok yang semuanya itu diperlukan untuk menunjang kesuksesan belajar.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang terdapat pada domain mempunyai tujuan agar mengetahui gambaran serta mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan yang terdapat pada pelatihan kepemimpinan dan *outbound* di Kabupaten Tulungagung.

Saran pada penelitian ini dan untuk penelitian berikutnya peneliti bisa memperdalam kembali mengenai faktor-faktor dan teori terkait aksiologi kepemimpinan khususnya dalam *outbound* yang berada di Kabupaten Tulungagung khususnya untuk mengimplementasikan teori dan penerapan aksiologi kepemimpinan dalam metode sistemik dalam pengembangan sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan serta perilaku.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sampel yang diteliti yakni sebatas 21 orang dari 19 kecamatan Kabupaten Tulungagung, oleh karenanya untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penambahan jumlah sampel penelitian hasil yang akan didapatkan lebih global. Serta saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya lebih menambahkan pengertian teori pada setiap variabelnya.

6. Daftar Pustaka

- Bahrum. (2013). Ontologi, Epistemologi, Aksiologi. *Sulesana*.
- Cummings, T., & Worley, C. G. (2015). Diagnosing In Organizational Development and Change. *Organizational Development and Change*.
- Dubrin, A. J. (2006). Leadership (terjemah). In *Prenada Media*.
- Falah, N. (2015). Efektivitas Out Bound Sebagai Metode Pembelajaran (Studi Pada Out Bound Mahasiswa Jurusan Bki Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2014.111-04>
- Fithriani. (2019). Implikasi Aksiologi Dalam Filsafat Pendidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Hakim, A., & Kumala, F. (2016). Pengembangan Karakter Melalui Kegiatan Outbound. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*.
- Handayani, T. (2011). Membangun Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Dalam Proses Belajar Mengajar. *Ta'dib*, 16(02), 273–302. <https://doi.org/10.19109/tjie.v16i02.64>
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? In *Rajawali Pers*.
- Rapik, M. (2017). Diskursus Filsafat Ilmu: dari Peradaban Manusia ke Peradaban Tuhan. *Titian*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1>. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Wijayanto, S. (2016). Pengaruh Metode Outbound Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan Pada Siswa Kelas V Sekolah Alam Bengawan Solo. *Artikel Publikasi*.