

untuk seleksi STL, seleksi ini bersifat pribadi dalam arti anggota STL tidak akan diumumkan kepada peserta raker dan hasil seleksi bisa ketemu setelah adanya diskusi tentang lembar kegiatan pokok ini, dari diskusi tersebut, konselor bisa menyimpulkan STL yang lolos seleksi, dari keaktifannya dalam perjalanan diskusi, karena konselor berkesimpulan bahwa yang dibahas di lembar kegiatan pokok ini merupakan kegiatan yang penting untuk membangun kualitas kinerja pegawai kelurahan, karena penting, diskusi ini membutuhkan peserta diskusi yang serius dalam menanggapi permasalahan yang muncul selama ini, dengan keseriusan itulah peserta menunjukkan sikap keantusiasannya untuk melakukan perubahan – perubahan yang diinginkan.

Dalam akhir tahap ini konselor dapat memberikan spekulasi pribadi, bahwa ternyata hasil seleksi observasi yang dilakukan ketika Raker ini banyak yang antusias dan bersedia untuk diberikan bimbingan dari konselor, khususnya adalah para perangkat desa dan kepala desa, sehingga konselor menargetkan bahwa peserta STLnya adalah kepala desa dan para perangkat desa, guna membangun Etos Kerjanya, bahkan kualitas dirinya sekalipun.

2. Tahap Permulaan

Dalam tahap ini konselor mulai membangun *trust* dengan cara diskusi serta orientasi tentang visi pribadi konselor, sekaligus peserta mulai belajar fungsi terbentuknya kelompok tersebut, sedangkan tujuan lanjutannya adalah agar menjaga hubungan yang berpusat pada kelompok

pertemuan kedua yaitu merefleksikan tentang komponen memohon sekaligus mempresentasikan kegiatannya, dan selanjutnya adalah diskusi tentang komponen Meyakini, dan pertemuan ke tiga adalah merefleksikan kegiatan memohon dan meyakini, setelah itu berdiskusi tentang komponen mensyukuri, diakhir pertemuan tersebut konselor memberikan lembar praktik membangun kualitas diri, fungsinya lembar Praktik tersebut merupakan media untuk berbenah diri dirumah, serta membantu meningkatkan etos kerja dirinya sebagai perangkat desa yang siap, rela, mampu. Tentunya dengan monitoring Konselor.

Dalam tahap ini konselor baru menemukan target tentang keanggotaan STL, karena memang seleksi STL adalah seleksi alam, maka dalam tahap membangun kualitas diri ini seyogyanya ditujukan kepada perangkat desa dan kepala desa, tahap ini dimaksudkan agar para perangkat desa memulai etos kerja yang baik dengan keadaan pribadi yang telah selesai, maksud pribadi selesai disini adalah pribadi yang sesuai pada jalur pada nilai agama dan moral kemanusiaan terdiri atas Relasi (Perjalan hidup yang baik), Kesehatan (sehat Jasmani dan rohani), dan kelimpahan (Harta dan kekayaan), dalam tiga kategori ini akan mengantarkan menjadi manusia seutuhnya dan menjadi role model bagi orang sekitar.

5. Tahap Akhir

Dalam tahap ini merupakan tahap membangun strategi pelatihan, dimana tahap ini juga merupakan konsolidasi dan terminasi, pada tahap ini anggota kelompok mulai mencoba melakukan perubahan perubahan

kebiasaan dan tingkah laku ketika telah mempunyai keinginan yang besar, setiap anggota kelompok memberikan umpan balik terhadap klien lainnya berupa pertanyaan – pertanyaan penting yang muncul dalam benak setiap klien, umpan balik ini sangat berguna untuk perbaikan jika diterapkan dalam kehidupan klien. Karena implementasi ini berarti melakukan pelatihan tantangan yang ditujukan pada dirinya dan anggota kelompok.

Terjadi transfer pengalaman dalam kelompok tersebut, bahkan dalam kelompok kehidupan yang luas, maka jika klien menerapkan ini di kehidupan sehari-harinya maka ini adalah ciri dari orang yang telah mengikuti pelatihan BLP dan secara tidak langsung menanamkan budaya yang baru terhadap orang Indonesia.

Konselor sangat sadar dalam memutuskan untuk membuat budaya baru, walaupun masyarakat Indonesia mempunyai karakter yang serba Islam, namun dengan tekad yang kuat Konselor yakin budaya itu akan terwujud, dimulai dari STL Perangkat Desa Ketajen dan masyarakat Ketajen itu sendiri hingga masyarakat Indonesia umumnya.

6. Tahap Evaluasi

Setelah ke 2 strategi sudah disampaikan, maka tahap yang terakhir ini adalah tahap evaluasi kerja, tahap ini merupakan tahap implementasi dari etos kerja perangkat desa, yaitu dengan menggunakan lembar mengembangkan manajemen perubahan yang sudah dibagikan kepada setiap anggota kelompok. Indikator yang dibuat di dalam lembar mengembangkan manajemen perubahan juga disesuaikan dengan visi

	Jujur dalam Financial	0	1

Dari tabel diatas bahwa angka “0” berarti belum dilakukan atau sudah dilakukan namun belum maksimal, apabila angka “1” berarti sudah dilakukan atau sedang proses diperbaiki dan dimaksimalkan.

Dalam perubahan setelah dilakukan Bimbingan Konseling Sosial berbasis konsep BLP terdapat kegiatan yang mempunyai skor yang sama dengan sebelum dilakukan Bimbingan Konseling Sosial berbasis konsep BLP, hal ini dikarenakan adanya faktor kebijakan dan tuntutan dari pemerintah sehingga para perangkat sudah melakukan kegiatan itu dengan baik, namun disamping itu ada pula kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan kualitas hidup, dan kebijakan pemerintah desa itu sendiri yang belum baik dilakukan, sehingga dalam indikator etos kerja terdapat skor “0” karena kegiatan itu belum terlaksana dengan baik,