

Pengembangan Pemimpin Pribumi

Di dekade terakhir, ada peningkatan nyata di gereja-gereja di seluruh dunia – terutama di daerah-daerah yang pertumbuhan gerejanya sangat pesat – akan kebutuhan membangun para pemimpin. Sebagai tanggapannya, ada pertumbuhan yang terus menerus akan “lembaga pengembangan pemimpin”. Tetapi, apakah sesungguhnya yang dilakukan oleh “lembaga pengembangan pemimpin” itu?

Pada intinya, ada tiga pendekatan besar yang dapat diambil oleh suatu pelayanan pengembangan pemimpin dalam bekerja sama dengan gereja-gereja lokal/pribumi:

1. PENDEKATAN “4P”

Kami akan datang dan melatih para pemimpin anda bagi anda, menggunakan kurikulum, guru-guru, dana kami dan kami akan memberikan gelar saat mereka lulus.

Metode “kami harus melakukannya untuk anda” ini berlaku umum bagi pemikiran kolot para misi jaman kolonial.

Itu adalah pendekatan “4P”. Orang luar/asing menyediakan:

- Program (kurikulum)
- Orang-orang (para guru)
- Pendanaan
- Kebanggaan (gelar di akhir program)

Di beberapa situasi, hal ini mungkin merupakan pendekatan yang terbaik. Contohnya, ketika betul-betul tidak ada pemimpin, pilihan satu-satunya adalah membiarkan orang luar membangun mereka – setidaknya untuk langkah awal.

Namun demikian, pendekatan ini bukanlah cara terbaik untuk jangka panjang. Sangat jelas, tidak ada kontekstualisasi atau kepemilikan dari orang pribumi/lokal dalam metode ini. Selain itu, metode ini menurunkan dan merendahkan kapasitas para pemimpin nasional dan gereja-gereja lokal untuk membangun para pemimpin mereka sendiri.

Terlebih lagi, metode ini mempunyai dasar asumsi bahwa orang asing/luar (yang sesungguhnya mempunyai kesadaran yang terbatas akan budaya lokal, sejarah dan konteks) dapat secara efektif membangun para pemimpin pribumi/lokal – suatu keyakinan yang berani tetapi membahayakan!

Saat pendekatan ini digunakan, biasanya dikatakan bahwa pelayanan asing itu “meninggalkan” atau “menyerahkan tongkat” tanggungjawabnya kepada para pemimpin lokal. Namun demikian, hal ini jarang

terjadi, sebab para pemimpin lokal tersebut belajar sebagai penerima yang pasif dari kebaikan pihak asing. Jika pihak asing itu berhenti melakukan pekerjaan mereka, sangat menyedihkan, semua yang sudah diberikan itu kadang-kadang hilang juga.

2. PENDEKATAN “MELATIH PELATIH”

Kami akan datang dan memperlihatkan kepada anda bagaimana melatih. Kami akan melatih anda dan kemudian anda akan menggunakan semua materi dan prosedur yang sama untuk melatih orang lain, yang kemudian akan melakukan hal yang sama kepada yang lainnya, dan begitu seterusnya.

Mungkin akan ada beberapa penyesuaian di sana-sini yang disebut sebagai “kontekstualisasi”.

Pendekatan “Melatih Pelatih” ini sekarang ini sedang jadi mode.

Dasar ide nya adalah: “Kami akan memperlihatkan kepada anda bagaimana melakukannya, memberikan kepada anda materi yang digunakan, dan kemudian anda melakukannya (dengan cara kami).”

Pendekatan ini memiliki rasa kepemilikan dari orang lokal dengan cukup signifikan daripada pendekatan sebelumnya karena pendekatan ini melibatkan para pemimpin nasional melakukan sendiri pelatihan bagi yang lainnya.

Pendekatan ini mungkin diperlukan saat dibutuhkan training untuk sesuatu yang sangat khusus dan mendalam.

Namun demikian, metode ini memiliki kelemahan yang signifikan:

1. Pelatihannya tidak secara mendalam disesuaikan dengan konteksnya, karena para pemimpin nasional diminta oleh orang asing, sedikit banyak, menggunakan material mereka dan memberikan pelatihan dengan “cara mereka”.
2. Sehubungan dengan “hukum penurunan belajar kembali”, efektivitas pelatihan jadi menurun, bahkan seringkali menurun dengan cepat dan dramatis saat “dilanjutkan” ke yang seterusnya.
3. Programnya tidak pernah sepenuhnya dimiliki oleh orang lokal. Itu akan selalu dilihat sebagai “program asing” (dan itu benar adanya). Biasanya, program semacam itu digunakan untuk sementara, mungkin beberapa tahun, tetapi kemudian tidak digunakan lagi, karena hal itu tidak benar-benar sesuai dengan kebutuhan

lokal, lalu hal itu digantikan dengan program lain yang baru datang.

4. Programnya tidak dengan mudah diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan lokal, tidak juga dengan mudah diubah untuk merespon perubahan lingkungan pelayanan. Para pemimpinnya tidak diajarkan bagaimana *mendesain*, mereka diajarkan bagaimana *mengulang/meniru*. Kapasitas mereka untuk mengerti dan menciptakan proses pengembangan pemimpin tidak dikembangkan; mereka hanya diajarkan bagaimana mengajarkan program tertentu dengan cara tertentu saja. (Sedihnya, kadang-kadang pelayanan asing itu bahkan lebih jauh lagi melarang para pemimpin lokal mengubah program mereka, menuntut mereka mengajarkan persis sama dan dengan cara yang persis sama – hal ini sesungguhnya sangat bertentangan dengan eksistensi pengembangan pemimpin lokal!)

Asumsi dari pendekatan ini adalah bahwa orang asing (dengan kesadaran yang terbatas akan budaya lokal, sejarah dan konteks) mengetahui yang terbaik dalam membangun para pemimpin lokal – lagi lagi ini adalah asumsi yang terlalu berani!

Mereka yang menggunakan pendekatan “Melatih Pelatih” seringkali mempunyai strategi untuk “meninggalkan” dengan “meneruskan” nya kepada para pemimpin lokal saat sejumlah orang dari mereka telah cukup menerima pelatihan akan materi dan penggunaannya. Namun demikian pada prakteknya, “hukum penurunan belajar ulang” dan kurangnya rasa memiliki yang sesungguhnya seringkali menjadi kegagalan yang fatal untuk strategi ini, dan setelah beberapa tahun, para pemimpin lokal itu kehilangan arah, dan berbalik kepada pihak asing lainnya yang mempromosikan metode terbaru untuk meningkatkan metode “melatih pelatih”.

3. PENDEKATAN MEMBANGUN “PEMBUAT DESAIN”

Kami akan datang dan menggali bersama anda dasar, dan prinsip alkitabiah tentang bagaimana membangun pemimpin, dan dengan dasar prinsip-prinsip tersebut, kemudian kami akan bekerja bersama-sama anda membangun strategi, metode dan alat yang anda akan gunakan untuk membangun para pemimpin anda sendiri.

Sangat jelas, metode ini disadari lebih sulit daripada yang dua sebelumnya. Namun demikian, jika berhasil, hal tersebut menegaskan proses pengembangan pemimpin yang benar-benar lokal dan kontekstual, dan sepenuhnya dimiliki, di desain, dilakukan dan didanai oleh pemimpin nasional sendiri – orang yang sepenuhnya mampu untuk bermultiplikasi dan bertahan; orang yang sepenuhnya mampu untuk terus berubah jika diperlukan.

Pendekatan ini memiliki beberapa ciri khas:

1. hal itu disadari lebih sulit untuk dilakukan
2. hal itu memerlukan waktu yang lebih lama untuk dikerjakan
3. hal itu memerlukan komitmen yang mendalam dan tulus dari para pemimpin lokal, karena mereka adalah yang pada akhirnya akan membuat desainnya, melakukannya dan menyediakan dukungan bagi pelaksanaannya.
4. Hal itu membutuhkan model alkitabiah yang jelas dan akurat tentang bagaimana para pemimpin dibangun, dari pada hanya sekedar menyediakan kurikulum dan strategi implementasinya
5. Hal itu memerlukan keinginan yang dalam dan fleksibel untuk menjelajahi dan belajar dari kedua belah pihak, baik para pemimpin lokal dengan organisasi pelayanan pengembangan pemimpin.

Asumsi dari pendekatan ini adalah bahwa pihak asing tersebut (dengan kesadaran yang terbatas akan budaya lokal, sejarah dan konteksnya) bukanlah satu-satunya pihak yang mampu membuat desain yang terbaik dan melakukan pengembangan pemimpin – hal ini mungkin merupakan hipotesa yang lebih realistis!

Secara signifikan, pendekatan ini tidak membutuhkan “meneruskan tingkat kepemimpinan” karena tingkat-tingkat desain dan implementasinya, sejak awal keduanya ada di tangan para pemimpin lokal tersebut sepenuhnya.

Dan karena itu adalah milik mereka, mereka akan menggunakan dan mengerjakannya.

Penulis mempunyai ide cemerlang yang signifikan beberapa tahun yang lalu. Selama beberapa hari, dia ada bersama dengan sekelompok pemimpin puncak dari sebuah jejaring gereja di Asia. Pada hari terakhir, ratusan buku yang ditulis oleh salah satu pemimpin puncak ini tiba, dari percetakan. Penulis memperhatikan bagaimana senangnya semua pemimpin itu membuka bungkusnya untuk dibawa pulang. Mereka mengekspresikan sukacitanya dengan saling melemparkan buku tersebut satu dengan lainnya. Sangat jelas bahwa buku yang pertama ini sangat penting bagi mereka. Saat memperhatikan buku tersebut, penulis yakin bahwa ada lusinan buku yang ditulis oleh penulis asing yang secara teknis jauh “lebih baik kualitasnya” daripada buku ini. Tetapi ... buku ini adalah milik mereka! Mereka memilikinya, mereka akan menggunakannya, dan hal itu akan terjadi.

Ketika suatu program pengembangan pemimpin didesain dan diimplementasikan oleh para pemimpin lokal, hal itu akan berjalan jauh lebih baik daripada sebuah sistem yang diimport.

Pada saat yang sama, pendekatan ini menegaskan bahwa organisasi asing pelayanan pengembangan pemimpin memang mempunyai peranan penting dalam

melayani para pemimpin lokal/pribumi yaitu melalui bekerja bersama mereka sebagaimana mereka menginterpretasikan dan mengimplementasikan prinsip-prinsip alkitab. Hal ini adalah kemitraan yang sesungguhnya yang mencerminkan kesetaraan dan tidak ada yang lebih dominan atau kebergantungan satu dengan yang lainnya

Dari ketiga pendekatan ini - walau kombinasi dari padanya, mungkin bisa cocok dalam situasi-situasi tertentu - penekanan akan pendekatan “membangun para pembuat desain” dapat menyediakan kesempatan terbaik bagi kita untuk mencapai pemribumian dan kontekstualisasi pengembangan pemimpin untuk jangka panjang. Bagaimana hal ini bisa terjadi dengan nyata akan disampaikan dalam bagian berikut ini.

MEMBANGUN PEMBUAT DESAIN UNTUK PENGEMBANGAN PEMIMPIN LOKAL

Berikut ini adalah enam hal spesifik yang dapat dilakukan oleh sebuah pelayanan pengembangan pemimpin dalam pencariannya untuk membangun pembuat desain dari antara para pemimpin lokal/pribumi:

1. Mereka haruslah sungguh-sungguh berdoa, membangun hubungan dan secara strategis **mengejar** keterlibatan para pemimpin Kristen lainnya yang mempunyai potensi untuk menjadi katalis dan ahli dalam pergerakan pengembangan pemimpin. Para pemimpin yang tepat untuk melakukan hal ini akan mendemonstrasikan hal-hal ini:
 - Visi untuk pengembangan pemimpin sehat
 - Hubungan yang kuat dengan pemimpin lain, mau dan mampu untuk bekerja sama untuk Kerajaan Allah
 - Belajar dan inovasi, fleksibilitas dan keinginan untuk berubah
 - Kesiapan untuk terlibat
2. Mereka harus membangun itu semua dalam kehidupan kerohanian, pemahaman alkitab, pernikahan, keluarga dan pelayanan mereka sendiri. Ada dua alasan untuk hal ini. Pertama, satu dari kebutuhan yang terbesar dari para pemimpin Kristen saat ini – termasuk mereka dengan tanggungjawab yang paling besar, dan terutama di daerah di mana gereja bertumbuh dengan sangat pesat – adalah pertumbuhan pribadi mereka sendiri, peneguhan dan penguatan. Sulit bagi mereka mendapatkan pertolongan untuk hal tersebut dari kelompok mereka sendiri, jadi itu akan menjadi hal yang menguntungkan bagi pihak asing untuk terlibat di dalamnya. Kedua, pendampingan dari pelayanan pengembangan pemimpin asing bagi para pemimpin lokal dapat menjadi **contoh** bagi para pemimpin lokal tersebut tentang bagaimana mereka secara pribadi membangun para pemimpin mereka sendiri. Jadi pelayanan pengembangan pemimpin haruslah tulus, menjaga dan menumbuhkan hubungan dengan para pemimpin lokal dan membantu para pemimpin ini membangun hidup mereka sendiri.

Hubungan pribadi seperti ini akan menjadi dasar dari kemitraan membangun pemimpinb sehat.

Hubungan semacam itu tidak dapat dipaksakan. Demikian juga mereka tidak dapat mengikuti pola, rencana dan jadwal yang sama. Kepercayaan dan menghargai harus ada dan hal ini muncul melalui komitmen yang tulus untuk mendengarkan dan belajar. Pelayanan pengembangan pemimpin adalah yang pertama-tama harus mengenal para pemimpin lokal tersebut, mendengarkan apa yang mereka ingin katakan, belajar tentang visi mereka, situasi saat ini di gereja mereka, dan kebutuhan serta pergumulan mereka yang sesungguhnya. Hal ini dapat dilakukan selama waktu yang dihabiskan bersama saat makan atau kunjungan selama beberapa jam atau hari. Membangun hubungan dan kepercayaan seperti ini akan memakan waktu. Selain itu, cara suatu hubungan dibangun dan dipelihara itu akan berbeda-beda tergantung dari budayanya.

Saat lembaga pengembangan pemimpin mempunyai komitmen yang tulus kepada para pemimpin lokal, dan tidak hanya menggunakan mereka untuk kepentingan mereka dan mengembangkan pengaruh mereka sendiri, mereka akan menemukan bahwa hubungan ini akan mengantar mereka kepada hubungan yang lain dengan cepat karena para pemimpin lokal ini akan membangun hubungan dengan yang lainnya. Hubungan seperti ini akan dalam, terbuka, efektif dan langgeng.

3. Mereka harus **menelaah** prinsip-prinsip alkitabiah tentang pengembangan pemimpin bersama-sama. Hal ini cukup berbeda dengan memaksakan kurikulum tertentu atau “paket” pengembangan pemimpin kepada para pemimpin lokal ini. Hal ini justru melibatkan mereka untuk bekerja bersama-sama dalam membuat konsepnya sehingga memungkinkan mereka untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar alkitabiah bagi pengembangan pemimpin.

Prinsip-prinsip alkitab yang universal, daripada kurikulum yang sudah jadi ini adalah dasar bagi pengembangan pemimpin lokal. Contoh, salah satu prinsip utama alkitab adalah “pemimpin membangun pemimpin”. Dua implementasi praktis dari prinsip ini adalah:

- Para pemimpin harus mengambil *tanggungjawab pribadi* untuk membangun para pemimpin yang baru, dan bukan hanya memenuhi tugas dan tanggungjawab organisasi mereka saja. Secara pribadi Yesus membangun calon-calon pemimpin Nya, sementara Dia menjalankan pelayanan Nya; Dia tidak mendelegasikan tanggungjawab itu kepada lembaga “ahli” dalam bidang itu.
- Diperlukan *interaksi secara pribadi dengan para pemimpin yang sudah matang* untuk membangun mereka, dan bukan hanya pekerjaan akademis di kelas. Yesus

membawa para calon pemimpin, “dengan Dia.” Interaksi pribadi antara para murid Nya dengan Dia dalam kehidupan dan pelayanan mereka secara kuat mentransformasi kehidupan mereka dan membuat mereka jadi pemimpin yang kuat.

Sementara prinsip-prinsip alkitabiah dapat berlaku di setiap budaya dan konteks, beberapa prinsip aplikasi (seperti kurikulum yang pantas, dsb) akan berbeda-beda penerapannya. Sebagai konsekuensinya, lembaga pengembangan pemimpin tidak boleh memaksakan suatu bentuk/wujud aplikasi melainkan, menelaah bersama mereka bentuk aplikasi seperti apa yang dapat digunakan. Para pemimpin itu sendiri yang harus mengembangkannya. Singkatnya, lembaga pengembangan pemimpin seharusnya membawa “benih dan bukan “tumbuhan yang sudah ada dalam pot.”

Selama proses membangun ini, lembaga pengembangan pemimpin haruslah membangun kemampuan para pemimpin lokal untuk berpikir dan mendesain. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan khusus yang didesain untuk kebutuhan ini, sekaligus sebagai contoh pribadi dari para pengajar dan mentor yang mendemonstrasikan proses berpikir dan mendesain. Lembaga pengembangan pemimpin ini dapat pula memberikan tugas menantang kepada para pemimpin tersebut untuk merentang dan menyuburkan kemampuan mereka berpikir mengenai bagaimana seorang pemimpin dibentuk dan mendesain sendiri proses pengembangan pemimpin. Semua ini haruslah dikerjakan secara langsung didalam konteks doa dan penguatan.

Saat mengerjakan isu-isu alkitabiah dan teologis bersama para pemimpin itu, tujuan dari lembaga pengembangan pemimpin itu tidak hanya untuk membuat para pemimpin lokal tersebut berpikir secara alkitabiah dan doktrin yang akurat, tetapi mereka juga mengekspresikan doktrin yang benar dalam arti yang sesuai dengan budaya dan konteksnya, menciptakan bentuk pengajaran teologis yang sesuai dengan konteksnya dan bukan hanya membangun di atas asumsi asing saja.

Jika perlu, eksplorasi ini haruslah fleksibel, sehingga hal tersebut dapat mengakomodasikan tidak saja perbedaan budaya, tetapi juga tingkat kedewasaan dan bahkan perbedaan filosofis yang ditemukan di antara para pemimpin lokal.

Adalah juga menguntungkan untuk membuat “kelompok desain” – baik di dalam dan antar jejaring gereja – terdiri dari para pemimpin dan pengajar-pengajar lokal yang bekerja sama untuk mendesain sendiri pengembangan pemimpin bagi para pemimpin yang mereka miliki.

Mereka perlu **melatih (coach)** mereka secara berkala ketika mereka membuat dan mengimplementasikan desain mereka di lingkungan mereka. Hal ini terjadi saat ada pertemuan pribadi

dengan para pemimpin lokal itu. Lembaga pengembangan pemimpin akan mendiskusikan dengan mereka apa yang para pemimpin lokal ini lakukan dalam pengembangan pemimpin mereka, desain khusus mereka, pilihan solusi dan strateginya.

Hal ini termasuk meneguhkan mereka dan “mengijinkan” mereka mengambil resiko serta mencoba sesuatu yang baru, menghubungkan mereka dengan orang lain yang mana mereka bisa belajar dari padanya, dan kembali mendiskusikan dengan mereka baik keberhasilan dan kegagalannya.

4. Mereka harus menyediakan sumber-sumber seperti alat, materi, contoh dan studi kasus tentang pengembangan pemimpin dari konteks yang berbeda-beda, dan sumber-sumber pendukung lain yang penting.

Ini adalah cara lain menyediakan sumber-sumber daripada membagikan kurikulum untuk digunakan. Para pemimpin lokal ini adalah orang-orang yang selalu harus dikontrol tentang pengembangan mereka sendiri. Jika mereka memilikinya, mereka akan mengimplementasikan, menggunakan dan mendukungnya – mereka akan mengambil tanggungjawab untuk hal itu. Sebaliknya, ada banyak lembaga pengembangan pemimpin benar-benar bingung saat para pemimpin lokal itu mengambil materi mereka dan melakukan pendekatan dengan semangat yang terlihat jelas tetapi tidak pernah menindak lanjuti dengan implementasi yang sistematis dan berkesinambungan. Hal itu disebabkan karena mereka tidak pernah benar-benar memilikinya.

Lembaga pengembangan pemimpin tidak bisa hanya membagikan paket yang para pemimpin itu harus lakukan, melainkan mereka harus membangun kapasitas internal para pemimpin tersebut untuk mendesain

5. Lembaga itu dapat membantu mereka **berjejaring** dengan para pemimpin dari kelompok lain dan gerakan penanaman gereja, dengan siapa mereka akan berinteraksi tentang pengembangan pemimpin.

Hal ini dapat dilakukan di negara dan budaya mereka sendiri, atau bisa juga melibatkan para pemimpin dari negara atau budaya lainnya. Saling berbagi tentang model, ide, aplikasi, sukses dan kegagalan akan sangat bermanfaat bagi semua partisipan dalam jejaring tersebut. Sebagai tambahan, “kelompok desain” yang baru itu akan melipatgandakan kegerakan dengan cepat dan bahkan bangsa-bangsa dapat dibangun.

Jejaring seperti ini tidak akan mengintimidasi para pemimpin lokal karena tidak ada yang akan memaksa mereka untuk “bergabung” dengan sesuatu atau ikut menganut suatu doktrin atau bentuk pengembangan pemimpin – semua pemimpin

bertanggungjawab untuk pekerjaan pengembangan pemimpin mereka masing-masing. Jadi, kedalaman pertemanan dapat dibentuk di seluruh Tubuh Kristus.

Melalui keenam proses tersebut di atas, para lembaga pengembangan pemimpin dapat mendorong para pemimpin lokal untuk **mendefinisikan** model dasar kepemimpinan Kristen dan pengembangan pemimpin mereka sendiri, yang cocok dengan budaya dan konteks mereka.

Dalam beberapa kasus, para pemimpin lokal ini sangat diyakinkan oleh para ahli asing bahwa mereka tidak akan mampu melakukan hal semacam itu; jadi untuk hal ini kita perlu memberi banyak dorongan bagi mereka.

Ini merupakan ekspresi yang utama tentang pemribumian dan kontekstualisasi – yaitu ketika para pemimpin lokal mendefinisikan sendiri model dasar bagi pengembangan pemimpin mereka.

“Mendesain” dan “melakukan” tidaklah cukup, jika orang/pihak asinglah yang mendefinisikan semua itu. Pemribumian pengembangan pemimpin yang penuh adalah ketika para pemimpin lokal itu menjadi orang yang bertanggungjawab dalam **mendefinisikan, mendesain dan melakukan** pengembangan pemimpin mereka sendiri. Ini adalah tiga elemen kunci.

Melalui semua ini, lembaga pengembangan pemimpin haruslah:

- Menginspirasi perilaku pelayan yang sejati, menolak untuk memeralat para pemimpin lokal dalam bentuk apapun.
- Datanglah sebagai pembelajar dan bukan sebagai seorang “ahli”
- Berdialog dengan para pemimpin, beri pertanyaan-pertanyaan, belajar dari mereka, pelajari budaya, sejarah dan pergumulan mereka.
- Bawalah sumber-sumber dari pada agenda, prinsip daripada formulir
- Fleksibel, sebab pengembangan pemimpin sehat akan sangat berbeda di satu tempat dengan tempat lainnya, dan bahkan berubah dari waktu ke waktu
- Hargai pemimpin lokal, jangan lakukan sesuatu yang akan merendahkan mereka atau otoritas mereka.
- Teguhkan hak pemimpin lokal untuk mengambil keputusan sehubungan dengan pengembangan pemimpin mereka.
- Bantulah para pemimpin itu, dari awal, untuk mandiri dalam mengelola, membiayai, mempropagandakan dan membuat desain bagi pembangunan pemimpin mereka.

Jelas, untuk melakukan semua itu diperlukan lebih banyak waktu dan tantangan yang kompleks dari pada sekedar memperkenalkan “bagaimana melakukannya” atau malah melakukannya untuk mereka seperti yang dilakukan oleh banyak lembaga pengembangan pemimpin. Kemitraan yang sejati dan sejajar tanpa ada salah satu yang mendominasi atau sangat bergantung dengan yang lainnya dan itu adalah jawaban bagi kebanyakan gereja di banyak negara di dunia.

INFORMASI SELANJUTNYA

Untuk model yang lengkap, silahkan lihat: *Pemimpin Sehat: Membangun Roh Kepemimpinan # 2* dan *Membangun Pemimpin Sehat: Membangun Roh Kepemimpinan #4* oleh Malcolm Webber.

Catatan: kedua buku tersebut di atas belum diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia untuk saat ini.



LeaderSource SGA
513 South Main St., Suite 2
Elkhart, IN 46516
Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org