

**ANALISIS PEMBENTUKAN  
*CONTINUOUS MENTORING*  
(STUDI KASUS PADA FERTO GROUP)**



**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Diponegoro**

**Disusun Oleh :  
Johan Soetanto, ST  
NIM 12010113410101**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2018**



## *Sertifikasi*

Saya, Johan Soetanto, ST, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ni adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, 17 April 2018

Johan Soetanto, ST

## **PENGESAHAN TESIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :

### **Analisis Pembentukan *Continuous Mentoring* (Studi Kasus pada Ferto Group)**

yang disusun oleh Johan Soetanto, ST, NIM 12010113410101  
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 April 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Pembimbing Pertama**

**Pembimbing Anggota**

Dr. Suharnomo, SE, Msi.

Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 17 April 2018

Ketua Program Pasca Sarjana

Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Dr. H. Susilo Toto Raharjo, MT

## **ABSTRACT**

*The problem that occurred in Ferto Group was the lack of future generations that had the same DNA as the company's key employees indicated by the age range that is too far between managerial and staff positions. This is allegedly due to the transfer of knowledge from early employees is not going well that affects the less optimal sustainable mentoring component currently performed by the management of employees. Employees feel that the current mentoring is less consistent and unsustainable, making employee performance less than optimal. The purpose of this research is to analyze the continuous mentoring of Ferto Group employees.*

*The number of informants used in this study were 16 owners and employees of Ferto Group. The method of data collection is by using interview. Data analysis method used is qualitative analysis with interactive model.*

*Based on the research that has been done then it can be obtained the conclusion, for Ferto Group's survival in achieving its goal of becoming a true and trusted distributor company, it is needed a new generation that will be able to lead Ferto Group in the future. Structured and sustainable mentoring will make Ferto Group's company components to have the same consistency and vision of both employees and leaders and in the long run it is expected to change the principal as well. The company's new culture is based on the value of continuous mentoring to instill corporate values to employees.*

*Keywords: mentoring, continuous, value, culture, employees*

## ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi di Ferto Group adalah kurangnya generasi penerus yang memiliki DNA yang sama dengan karyawan kunci perusahaan yang terindikasi dari rentang usia yang terlalu jauh antara posisi manajerial dan staff. Hal ini terjadi diduga karena transfer ilmu dari karyawan awal tidak berjalan dengan baik yang berdampak pada kurang optimalnya komponen *mentoring* yang berkelanjutan yang saat ini dilakukan oleh pihak manajemen terhadap karyawan. Karyawan merasa bahwa mentoring yang dilakukan saat ini kurang konsisten dan tidak berkelanjutan sehingga membuat kinerja karyawan kurang optimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pembentukan *continuous mentoring* karyawan Ferto Group.

Jumlah informan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 16 orang pemilik dan karyawan Ferto Group. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif dengan model interaktif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan, untuk survival Ferto Group dalam mencapai tujuannya yaitu menjadi perusahaan distributor yang benar dan terpercaya, diperlukan generasi baru yang akan mampu memimpin Ferto Group di masa yang akan datang. Mentoring yang terstruktur dan berkelanjutan akan membuat komponen perusahaan Ferto Group untuk memiliki konsistensi dan visi yang sama baik karyawan maupun pimpinan dan dalam jangka panjang diharapkan dapat merubah principal juga. Budaya baru perusahaan ini dibentuk dengan berdasarkan nilai *continuous mentoring* untuk menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan.

Kata kunci: *mentoring*, *continuous*, nilai, budaya, karyawan

## KATA PENGANTAR

Dengan sepenuh hati yang tulus, penulis panjatkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus. Kemampuan penulis tidak mungkin dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “**Analisis Pembentukan *Continuous Mentoring* (Studi Kasus pada Ferto Group)**” ini tanpa kekuatan dan kemudahan yang diberikan-Nya. Kesadaran sebagai seorang insan, penulis menyerahkan segala urusan kepada-Nya dan menerima segala keputusan yang telah digariskan.

Dalam kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu proses penyelesaian tesis, yaitu:

1. Bapak Rektor Universitas Diponegoro dan Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. H. Susilo Toto Raharjo, SE, MT, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE, Msi, selaku Pembimbing Utama. Kesabaran, petunjuk dan arahan yang diberikan selama proses konsultasi membuka cakrawala berpikir penulis sehingga memotivasi dalam penyelesaian penelitian ini. Bimbingan yang diberikan berdampak pada semakin baiknya penelitian ini dari hari ke hari. Disamping itu juga, sikap yang diperlihatkan beliau selama ini mengajarkan banyak hal yaitu bagaimana menjadi seorang intelektual.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku Pembimbing II. Bimbingan yang diberikan memudahkan penulis menterjemahkan hasil pemikiran kedalam tulisan. Sementara itu, kesabaran yang diperlihatkan menyebabkan penulis termotivasi untuk berusaha menyelesaikan penelitian ini.
5. Teman-teman di pasca sarjana Universitas Diponegoro, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan kepada penulis untuk meneruskan pendidikan Strata 2 di Universitas Diponegoro Semarang.

6. Kepada seluruh pemilik dan staff Ferto Group atas kesempatan dan kemudahan dalam melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.
7. Kepada orang tua dan saudara saya, atas dukungan dan doanya, khususnya pada saat penulis mengalami kejenuhan dan kendala dalam penyelesaian penelitian ini. Cinta dan kasih sayang mereka yang diberikan menyebabkan penulis tidak mudah putus asa dan selalu berusaha terus melakukan yang terbaik demi keluarga.
8. Kepada pihak-pihak yang membantu proses pembuatan tesis ini, atas dukungan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tak luput dari kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Namun, penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 17 April 2018

Penulis,

(Johan Soetanto, ST)