

## 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