

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM “MATO” PADA MANAJEMEN PENGGAJIAN KARYAWAN DI RESTORAN PADANG SEDERHANA DI KOTA YOGYAKARTA****Oleh:****Farah Atiqah,**

Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: farahatiqah033@gmail.com

**Dewita Puspawati \***,

Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: [dp123@ums.ac.id](mailto:dp123@ums.ac.id) \***Article Info***Article History :**Received 15 May - 2022**Accepted 29 May - 2022**Available Online**30 May - 2022***Abstract**

*The "MATO" system is a profit-sharing system that is unique and privileged in managing Padang Simple restaurant. It is still rare for previous studies to in-depth analyze the application of the "MATO" system, especially in the Padang Simple restaurant in Yogyakarta. This study aims to analyze the application of the "MATO" system in the management of employee payroll at the Padang Simple restaurant, Yogyakarta. The data in this study are primary data obtained through interviews with the manager of the Padang Simple restaurant in Yogyakarta. The data obtained were analyzed using descriptive qualitative methods. The results of the analysis show that the "MATO" system is a combination of a profit-sharing system and a point system in employee payroll. The system is implemented by mutual agreement and becomes a motivation in improving employee performance. Furthermore, related to the proportion of salaries, it was found that the proportion of employee salary distribution in the mato system was divided by 50% for owners and 50% for employees. The proportion is divided from the company's net profit.*

**Keyword :**

*MATO. restaurant, payroll, performance, employee*

**1. PENDAHULUAN**

Bisnis merupakan suatu kegiatan usaha individu yang terorganisasi yang membuat, menghasilkan dan menjual barang dan jasa ke konsumen untuk memenuhi kebutuhan (Juliani, 2016). Alfianto (2012) mengatakan bahwa untuk memulai usaha baru dan manfaat menjadi wirausaha terdapat beberapa para-digma sukses dalam berbisnis yang ber-kembang di masyarakat diantaranya ke-harusan menjadi seorang pebisnis.

Nurseto (2004) menjelaskan bahwa salah satu pola penciptaan wirausaha baru yang tangguh dapat dilakukan pada tataran penciptaan iklim yang mampu menanamkan budaya wirausaha. Salah satu daerah dengan bisnis khususnya bisnis warung makan hingga restoran sebagai salah satu budaya adalah daerah Minang (Kato, 1986).

Dalam penelitian Welsa (2017); Suharti (2017) dan Latifah (2017), Mata pecaharian orang Minang saat ini menurut penelitian hampir 60% memiliki mata pencaharian sebagai wirausaha, sedangkan menurut Fauzan (2011) Religiusitas atau rasa keberagaman walaupun tidak dominan, tetapi cukup mewarnai perilaku etis dalam bisnis rumah makan Padang. Mereka adalah petualang terkenal dan pengusaha, salah satu upaya dan ketenaran yang mereka lakukan adalah mendirikan bisnis restoran, yang dikenal juga sebagai rumah makan padang. Rumah makan Padang tidak hanya melayani perantau Minang saja. Rumah makan padang yang sudah menjamur keseluruh indonesia mulai dari Sabang sampai Merauke, mulai dari rumah makan dipinggir jalan sampai yang berada di Mall besar. Bahkan rumah makan padang sendiri sudah merambah keluar Indonesia.

Menjamurnya bisnis rumah makan padang ini membuktikan bahwa bisnis ini memiliki kapasitas yang sangat besar menghasilkan keuntungan. Keberhasilan rumah makan padang tidak terlepas dari seorang pemilik dan manajemen yang diterapkan dalam bisnisnya (Munir et. al. 2020).

Menurut Mulyadi (2016:13) sistem akuntansi penggajian dan pengupahan harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan. Salah satu usaha yang menjalankan bisnisnya dengan konsep bagi hasil adalah Restoran Padang Sederhana.

Pola upah yang diterapkan Restoran ini merupakan pola yang biasa digunakan masyarakat Minang dalam berwirausaha yaitu "badunsanak", dimana mereka memiliki rasa senasib sepenanggungan (rasa kebersamaan dan kekeluargaan), menciptakan saling terbuka, saling percaya, saling menjaga dan seiya sekata dengan pola "*awak samo awak*" dalam pengembangan suatu usaha yang dikelola. Dalam manajemen rumah makan Minang, tampak adanya rasa kekeluargaan, keadilan, yang semuanya dilandaskan pada kemampuan kerja dan profesionalisme (Rosdiana, 2018).

Sistem penggajian dan upah bagi hasil merupakan akad kerjasama antara pihak karyawan dengan pihak manajemen perusahaan, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana atau tenaga (*expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan, sehingga tercipta usaha yang nyaman dan kepuasan terhadap pelanggan.

Istilah ekonomi berbagi telah lama ada dalam sosial budaya dan ekonomi Indonesia. Salah satu bentuknya adalah bagi hasil (Ismail, 2017). Akuntansi bagi-hasil sistem mato (ABHSM) merupakan istilah khusus akuntansi yang diterapkan di sebagian Rumah Makan Padang (RMP) yang didasarkan pada pengelolaan bisnis berbasis sistem mato, yaitu bisnis yang dikelola dengan sistem bagi-hasil. Bagi hasil didasarkan pada perbandingan mato (*point*) yang dimiliki pemangku kepentingan: karyawan, pemilik merek usaha, dan investor. Pada tingkat karyawan pembagian hasil dilanjutkan kepada setiap individu berdasarkan perbandingan mato yang dimiliki (Ismail, 2017).

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### A. Sistem Bagi Hasil

Konsep bagi hasil menurut Antonio (2001) adalah sistem bagi hasil dalam tatanan mudharabah yaitu suatu akad kerjasama usaha antara dua belah pihak di mana pihak pertama (*Shahib al mal*) menyediakan seluruh modal, sedang pihak lainnya pengelola. Keuntungan usaha secara mudharabah dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Sedangkan apabila rugi, maka akan ditanggung oleh pemilik modal selama bukan akibat kelalaian pengelola. Namun jika akibat kerugian pengelola, maka di pengelola harus bertanggung jawab.

Sistem ini merupakan cara yang dikehendaki oleh ajaran Islam yang mengacu pada keadilan dari kedua belah pihak, dan bentuk usaha bersama seperti ini dalam Islam disebut dengan sistem musyarakah, mudharabah, muzara'ah dan musaqah (Rosdiana, 2018).

Al-Musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (*amal/expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan (Fathony & Agustina, 2018).

Adapun Al-Mudharabah adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*sahib al-mal*) menyediakan dana seluruhnya (100%) modal, sedang pihak lainnya pengelola. Selanjutnya Al-Muzara'ah adalah kerjasama pengelolaan pertanian antara pemilik lahan dan penggarap, dimana pemilik lahan memberikan lahan pertanian kepada penggarap untuk ditanami dan dipelihara dengan imbalan tertentu dari hasil panen (Fathony & Agustina, 2018). Adapun al-Musaqah adalah bentuk yang lebih sederhana dari muzara'ah.

### B. Sistem MATO

Istilah "Mato" atau mata yang diartikan dengan *point* atau *ratio* (Solihin, 2004). Mato atau *point* memberikan tanda posisi atau keahlian kepada setiap karyawan dalam bentuk angka, tanda itu dalam bentuk angka, besar angkanya menunjukkan tinggi

tanggungjawab dan penting posisi karyawan tersebut. Dalam pengertian lain mato adalah ukuran laba yang diterima di luar gaji pokok selama per 100 hari kerja selanjutnya akan dibagikan ke setiap individu karyawan dan pengelola cabang berdasarkan pada mato (poin) yang dimiliki mereka (Hanif, 2015).

Mato diukur dengan skor angka, Angka mato yang dimiliki oleh setiap karyawan berbanding lurus dengan pembagian penghasilan yang akan mereka terima. Hal ini berarti penghasilan karyawan bersifat proporsional, tergantung pada posisi, keahlian, pengalaman, kejujuran, dan loyalitas. Semakin besar mato, semakin besar pula porsi bagi-hasil secara proporsional yang diterima karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Dari uraian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem mato adalah sistem penggajian karyawan yang dilakukan dengan cara bagi hasil atau menggunakan sistem poin yang dibagikan sesuai dengan posisi, jabatan dan ketentuan yang berlaku di Rumah Makan Padang.

Proporsi penghasilan setiap karyawan berkorelasi dengan nilai mato yang dimilikinya. Makin besar mato, maka makin besar penghasilan karyawan tersebut. Setelah diketahui penghasilan per mato, maka bagi-hasil (penghasilan) yang diterima karyawan sama dengan jumlah mato yang dimiliki dikali penghasilan per mato (Ismail, dkk., 2015).

### C. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, peneliti telah melakukan studi penelitian terdahulu yang relevan terhadap topik penelitian yang disusun oleh peneliti. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut: Ismail (2017) melakukan (re)konstruksi Akuntansi Keuangan Bagi Hasil Sistem Mato (AKBHSM). Metode yang digunakan adalah sinergi oposisi biner dan observasi partisipatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konstruksi AKBHSM mengikuti irama proses bisnis. dan menghasilkan laporan laba-rugi berbasis single entry bookkeeping untuk tujuan bagi-hasil. Hal ini menimbulkan perbedaan antara AKBHSM dengan akuntansi modern,

terutama pada aspek pengukuran harga pokok penjualan. Perbedaan tersebut menimbulkan urgensi untuk adanya (re)konstruksi dengan menggabungkan kekuatan dari AKBHSM dan akuntansi modern.

Adapun Rosdiana (2018) menganalisis formulasi pembagian bagi hasil, mengurai dan menganalisis pola bagi hasil ditinjau dari konsep islam dan mengukur kepuasan pekerja yang menerima upah dengan pola bagi hasil di Restoran Sederhana. Ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian ini yaitu dikarenakan melihat fenomena aksi buruh yang tiada henti atas tuntutan kenaikan upah minimum setiap tahunnya, sehingga harapannya penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mencari solusi alternatif menyelesaikan masalah tersebut secara islam yaitu penerapan upah bagi hasil. Dalam penelitian ini dipergunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel dependen adalah bagi hasil. Responden berjumlah 50 orang pekerja Restoran sederhana.

Selanjutnya Suharti (2017) menganalisis faktor budaya yang mempengaruhi kewirausahaan, kemampuan usaha dan kinerja Usaha Rumah Makan Padang yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Diharapkan secara langsung akan mendorong kewirausahaan di Indonesia dan merupakan solusi terhadap penyerapan tenaga kerja serta pengangguran di Indonesia dan khususnya di DIY. Adapun objek penelitian yang diteliti adalah Rumah Makan Padang yang telah memiliki surat izin usaha, Alasan memilih wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah karena Yogyakarta adalah kota pelajar dan wisata yang penduduknya terdiri dari beragam suku bangsa dan Pendapatan Asli Daerah Yogyakarta 60% berasal dari Pariwisata dimana salah satu sarana pariwisata adalah Rumah Makan. Perkembangan Rumah Makan Padang cukup pesat didaerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah Sampling 50 responden pemilik restoran Padang dengan menggunakan kuisioner serta teknik analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

Kristinae (2018) menganalisis hubungan antara motivasi dan pekerjaan kepuasan, penulis melihat fenomena dalam trend makanan Jepang, yaitu beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun tekanan kerja tinggi. Menurut pra-wawancara, penulis menemukan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya karena teman kerjanya sangat sosial dan merasa seperti keluarga kecil baru di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk proses data, dan linier sederhana regresi untuk analisis. Hasil penelitiannya adalah pekerjaan itu kepuasan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dekriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan atau disebut field research, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dengan cara wawancara, hasil observasi mendalam dengan menggunakan pedoman interview wawancara yang sesuai dengan kondisi lapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seorang pemilik Rumah Makan Padang Sederhana di Kota Yogyakarta dan 5 orang informan dengan posisi bidang kerja yang berbeda-beda. Adapun kriteria yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Pemilik Rumah Makan Padang Sederhana Kota Yogyakarta
2. Karyawan yang bekerja minimal 3 tahun
4. Berkenan untuk di wawancara
5. Usaha yang didirikan telah berdiri lebih dari 10 tahun
6. Menerapkan sistem mato
7. Memiliki data penjualan kurang lebih 3 tahun terakhir
8. Mempunyai dokumentasi-dokumentasi yang diperlukan peneliti

Objek penelitian adalah Sistem Mato pada penggajian karyawan Rumah Makan Padang Sederhana di Kota Yogyakarta.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 2 poin utama yang dibahas dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu implementasi sistem mato di restoran Padang Sederhana Yogyakarta, poin selanjutnya adalah proporsi gaji karyawan di restoran Padang Sederhana Yogyakarta.

#### A. Implementasi Sistem Mato di Restoran Padang Sederhana Yogyakarta

Aspek unik dan menarik yang diimplementasikan oleh restoran Padang Sederhana di berbagai cabangnya di beberapa kota di Indonesia adalah dengan penggunaan sistem mato dalam penggajian karyawan. Sistem mato merupakan perpaduan antara sistem bagi hasil dan sistem poin dalam penggajian karyawan. Mato adalah satuan poin yang diukur berdasarkan kinerja karyawan dan mempengaruhi jumlah bagi hasil yang diterima karyawan. Peneliti menanyakan terkait sistem mato kepada manajer Restoran Padang Sederhana Yogyakarta dan yang bersangkutan menuturkan bahwa

“Sistem mato itu kan system bagi hasil eeee Sistem poin ya, kalau apa itu, kalau system bagi poin itu, bagaimana ya, dia kan menentukan eee kerjanya gitukan jadi dia nanti kan eee apa nentukan kerjanya rajin atau nggaknya gitu kan, jadi nentuin juga gitu”

Manajer menuturkan bahwa system mato merupakan system penggajian karyawan berdasarkan kinerja dengan mato sebagai satuan penghitungan. Adapun pemberian poin pada karyawan senior dan junior dibedakan bobotnya agar menjadi system yang adil dan diterima dengan baik oleh karyawan. Sebagaimana pernyataan manajer yang mengatakan bahwa

“Jadi kan penilaian kita gimana nanti ee contohnya kredit pojum rakyat gitu ya ya ini standarnya berapa mato dapatnya 3 gitu apa 2,5 gitu kan tapi kan dari awal kita kan kalau untuk yang senior itu bentuknya ada, standarnya ada, kalau untuk yang junior junior ini nanti ada juga standarnya gitu kan tergantung pengabdianya sudah berapa lama”

Selanjutnya terkait system mato, kepala palung menjabarkan bahwa

“System mato pembagian hasil dari omset setelah dikurangi biaya operasional. Dengan pembagian dengan karyawan sesuai dengan kinerja dan investor dengan persenan 50% yang kemudian sisanya dibagikan kepada karyawan”.

Penjabaran tersebut menegaskan bahwa yang dibagi kepada karyawan dalam system mato adalah omset setelah dikurangi biaya operasional dan bagi hasil kepada investor.

Sehingga pembagian mato adalah pembagian keuntungan bersih kepada karyawan sesuai kinerja mereka. Penjabaran terkait system mato juga dikuatkan oleh kepala kasir dengan pernyataan bahwa

“sistem mato itu jadi pembagian hasil jadi kas bersih itu dibagi 2 sama rata antara investor dengan karyawan, setelah dipotong pajak aja ya jadi kas bersih ya udah dipotong zakat udah dipotong operasional jadi kas bersih dibagi 2 antara investor dengan karyawan”

Adapun terkait keefektifan system mato, kepala koki restoran padang sederhana menyatakan bahwa

“Sangat besar. Kalau pembagian gaji efektif sebagai pertimbangan dalam pembagian kinerja karyawan yang masing masing rajin atau nggak.”

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa baik manajer, kepala palung, kepala kasir dan kepala koki memiliki definisi dan persepsi yang sama terkait sistem mato. Hal tersebut merupakan hal positif mengingat bahwa sistem penggajian sangat rentan dengan kinerja, jika sistem pembagian memuaskan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Selanjutnya peneliti juga menanyakan kepada para narasumber terkait kelebihan dan kekurangan sistem mato. Manajer Restoran Sederhana Yogyakarta menyatakan bahwa

“Kalau kekurangannya kalau menurut saya nggak ada, kalau kelebihanannya tu ada, kelebihanannya kalau system mato itu ya sama-sama karyawan itu merasa memiliki, merasa punya tanggung jawab, ya sama-sama menjaga untuk supaya barang ini ndak rusak bisa kejual ee yang ya apa ya, sama sama menjaga gimana barang itu ngga kebuang, gitu kan, menjaga misalkan pemakaian air, kan kita kan memaksimalkan pemakaian gitu kan”

Dari pernyataan narasumber, dapat disimpulkan bahwa 3 narasumber yaitu manajer, kepala palung dan kepala kasir sama-sama menyatakan kelebihan system mato tanpa menyebutkan kekurangan system mato. Adapun kekurangan system mato diutarakan oleh kepala koki bahwa

“Ya kelebihanannya itu saya bisa menikmatinya kalau warungnya sepi Kita tidak dapat gaji yang lebih kalau warungnya ramai naik gaji”

Pernyataan kepala koki menunjukkan bahwa kekurangan sistem mato adalah pendapatan karyawan yang fluktuatif, jika kondisi ramai dan banyak pengunjung maka pendapatan karyawan naik akan tetapi jika kondisi sepi maka pendapatan karyawan turun. Hal tersebut juga membawa dampak positif bagi restoran karena dengan sistem mato maka semua karyawan merasa memiliki dan sama-sama berjuang semaksimal mungkin untuk meningkatkan jumlah pengunjung dan pendapatan restoran.

B. Proporsi Gaji Karyawan dan Profit Sharing di Restoran Padang Sederhana di Yogyakarta

Selanjutnya penelitian ini membahas terkait proporsi gaji karyawan di restoran padang sederhana Yogyakarta. Seperti yang telah disinggung sebelumnya bahwa sistem penggajian yang digunakan adalah menggunakan sistem mato. Sistem mato yang digunakan membedakan bobot poin bagi karyawan junior dan senior. pemberian poin pada karyawan senior dan junior dibedakan bobotnya agar menjadi system yang adil dan diterima dengan baik oleh karyawan. Sebagaimana pernyataan manajer yang mengatakan bahwa

“Jadi kan penilaian kita gimana nanti ee contohnya kredit pojum rakyat gitu ya ya ini standarnya berapa mato dapatnya 3 gitu apa 2,5 gitu kan tapi kan dari awal kita kan kalau untuk yang senior itu bentuknya ada, standarnya ada, kalau untuk yang junior junior ini nanti ada juga standarnya gitu kan tergantung pengabdianya sudah berapa lama”

Disisi lain manajer restoran menyatakan bahwa proporsi pembagian gaji karyawan dalam sistem mato dibagi 50% untuk pemilik dan 50% untuk karyawan. Proporsi tersebut dibagi dari keuntungan bersih perusahaan. Kepala kasir juga membenarkan proporsi yang telah disepati terkait pembagian keuntungan yaitu 50:50 antara pemilik/investor dan karyawan.

Melihat fakta sistem pembagian gaji yang berbeda dari perusahaan pada umumnya, maka keadilan dalam sistem penggajian tersebut perlu ditanyakan. Kepala palung di restoran padang sederhana Yogyakarta menyatakan bahwa

“Adil sekali, dari segala aspek diperhitungkan oleh manajer maupun investor”

Pernyataan dari kepala palung menunjukkan bahwa system yang berlaku di restoran padang sederhana Yogyakarta sudah dianggap cukup adil oleh para karyawan. Kalau dari system sudah diyakini bagus dan tidak menguntungkan salah satu pihak saja maka yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah kejujuran baik dari pengelola maupun karyawan.

Manajer restoran padang sederhana Yogyakarta memberikan pernyataan terkait cara menanamkan kejujuran kepada para karyawan di restoran padang sederhana Yogyakarta.

“ya kalau untuk saya sendiri nanamin ya perbuatan kita itu aja udah ya ya kalau saya kan dulu misalnya saya mau pergi pergi misalnya ya saya pamit sama kasi rya nanti kan kasir saya mau pergi kemana saya tau, jadi kita kan itu apa ee apa yang kita perbuat itu yay a kita transparan aja he eh”

Manajer restoran padang sederhana Yogyakarta menyatakan bahwa keteladanan dan transparansi merupakan poin utama dalam membudayakan kejujuran dan menanamkan kepercayaan kepada para karyawan. Penanaman kejujuran didukung dengan adanya system mato yang menerapkan pendapatan karyawan berdasarkan kinerja sehingga masing-masing karyawan saling mengawasi satu sama lain. Kepala palung menyatakan bahwa

“System mato mampu membuat kita saling memantau teman-teman saling menghargai yang ditanamkan dalam diri sendiri dan bekerja dan bertanggung jawab dengan pekerjaan menjauhkan setatus atau posisi, yang paling penting pengalaman saling kerjassama dengan junior dengan system kekeluargaan.”

Kejujuran merupakan kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan kejujuran maka kepercayaan antar karyawan semakin meningkat, suasana kerja menjadi semakin harmonis dan tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut mendorong motivasi kerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan wawancara awal yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa sistem mato itu merupakan

system yang menggunakan bagi hasil dengan sistem poin yang mengukur pekerjaan dari karyawan Rumah Makan Padang Sederhana di Yogyakarta rajin atau tidak. Pembagian pendapatan yang diperoleh dari system mato antara pemilik bersama karyawannya, kalau pembagian nanti ditentukan berdasarkan jumlah karyawan. Misalnya di kepala kasirnya ada dua kemudian wakilnya ada dua sehingga jumlahnya 4 orang. Hal tersebut dibagi-bagi antara kepala kasirnya dengan wakilnya serta karyawan dibawahnya. System mato sendiri pembagian hasil dari omset setelah dikurangi biaya operasional. Dengan pembagian dengan karyawan sesuai dengan kinerja dan investor dengan persenan 50% yang kemudian sisanya dibagikan kepada karyawan.

Sistem mato yang digunakan dalam rumah makan padang ini menggunakan system syariah dan data yang diambil untuk bulan Oktober, November, Desember 2019. Ya kita kan Tutup buku per 3 bulan buku dan per 3 bulan kita tulis kalua per 100 hari ya kita tulis 100 hari. Setelah ada perubahan itu pertiga bulan menjadi seratus hari. Kita menyesuaikan dengan perhitungan pajak tahunan. Dari data ini kita ini menggunakan datanya 92 hari untuk omsetnya dengan perolehan sekian. Sedangkan pendapatn kotor sekian yang nantinya untuk Persentase dari biaya selain itu juga ada pajak. Terus nanti ada perhitungan untuk rata rata omset kotor setiap harinya kemudian rata rata pajak setiap harinya, rata rata untuk biaya setiap harinya nanti terakhir nya mato.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas menunjukkan bahwa Penerapan sistem mato dalam manajemen rumah makan Padang Sederhana Yogyakarta tidak terlepas dari kebijakan dan tanggung jawab manajemen yang mengatur kegiatan dan aktivitas kerjanya untuk mencapai suatu tujuan rumah makan. Hal tersebut didukung oleh George R.Terry dan Leslie W.Rue (2005) dalam bukunya yang berjudul “Dasar-Dasar (Teori, Definisi dan Konsep) Manajemen”, mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan terhadap suatu kelompok orang kearah tujuan organisasional dengan hasil yang sesuai.

Dalam prakteknya menunjukkan bahwa manajer harus melaksanakan empat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi untuk memecahkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Secara operasional tujuan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan profit dan tujuan nonprofit. Organisasi bertujuan profit harus menentukan besarnya produksi, target penjualan, serta biaya yang akan dikeluarkan, organisasi bisa mengetahui profit yang mereka peroleh. Sementara itu, organisasi non-profit, harus menetapkan berbagai variabel yang dapat memuaskan para pelanggan atau masyarakat.

Fungsi perencanaan yang peneliti temukan di rumah makan Padang Sederhana dilakukan oleh para pemilik maupun karyawan. Perencanaan seperti yang dilakukan oleh pemilik rumah makan yang merencanakan dalam satu bulan untuk memenuhi kebutuhan maupun keperluan yang di perlukan di rumah makan Padang Sederhana. Kebutuhan tersebut seperti bumbu-bumbu masak untuk mendapat cita rasa yang khas dari padang sumatera barat.

Oleh sebab itu selaku pemilik rumah makan setiap satu bulan bahkan dalam setiap minggunya pemilik rumah makan mencari bumbu-bumbu tersebut. Adapun bumbu-bumbu yang dicari berupa bumbu kering yang digunakan untuk membuat masakan seperti rendang, ayam pop, dll. Sedangkan untuk mencari bumbu-bumbu tersebut pemilik rumah makan Padang Sederhana Kota Palangka Raya mencarinya tidak ke Padang, Sumatera Barat tetapi bumbu sudah tersedia di Jakarta yaitu di rumah makan Padang Sederhana milik Bustamam. Menurut pengamatan peneliti bahwa perencanaan tidak hanya dilakukan oleh pemilik rumah makan tetapi pihak karyawanpun merencanakannya. Perencanaan tersebut dilakukan juga oleh manajer.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa system dalam rumah padang sederhana dari kalau perencanaan tidak sesuai membuat karyawannya rugi, karena masih menggunakan shift yang dilakukan di system mato dari pagi sampai malam. Bagi pemilik untuk mencari bumbu yang memiliki cita rasa seperti di padang. Dari kendala yang peneliti lihat, dapat dianalisis bahwa kendala-kendala itu terjadi dikarenakan bumbu-bumbu tersebut tidak tersedia di pasar maupun supermarket. Akan tetapi bumbu tersebut hanya ada di Padang, Sumatera barat dan tersedia juga di Jakarta yaitu di rumah makan Padang Sederhana milik Bustamam.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi untuk mengelompokkan pekerjaan. Kegiatan-kegiatan organisasi kecil untuk mencapai tujuan tentu dapat diurus oleh satu orang atau dengan beberapa orang terdekat seperti anggota keluarga atau saudara. Namun tidak demikian bagi organisasi besar yang memiliki banyak pekerjaan untuk diselesaikan. Pekerjaan-pekerjaan organisasi besar harus dikelompokkan agar lebih mudah diselesaikan, dan banyak pekerja akan dibutuhkan untuk mengisi kelompok-kelompok tersebut. Tiap pekerja direkrut organisasi dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Dengan adanya beberapa kelompok pekerjaan, para pekerja akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti yang diamanatkan organisasi. Demikian pula dengan organisasi, kegiatan pengelompokan pekerjaan dapat memperjelas siapa yang menjalankan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu.

Fungsi pengorganisasian yang ada di rumah makan Padang Sederhana dapat dilihat dari segi perekrutan karyawan, tugas dan tanggung jawab dan aktivitas kerja karyawan. Perekrutan di rumah makan Padang Sederhana Yogyakarta dilakukan oleh pemilik rumah makan beserta investor dalam merekrut karyawan baik dari kalangan keluarga maupun dari luar. Dalam system perpindahan antara karyawan baru ke karyawan tetap itu ada standar matto mereka itu 1,66. Awal mula kerja karyawan baru dilakukan dalam system magang, istilahnya disini belum dapat mato kalau kita hitungannya makan itu jadi honor harian kalau sudah bisa dijadikan karyawan tetap baru ditentukan matonya.

Setelah dilakukannya perekrutan karyawan yang terpilih di berikan training atau pelatihan terlebih dahulu dengan mendatangkan para pelatih khusus yang di datangkan langsung dari Jakarta (pihak manajemen rumah makan Sederhana). Untuk pembagian tugas dan tanggung jawabnya itu menurut pengamatan peneliti terbagi menjadi dua tempat yaitu di bagian depan yang tugasnya bagian melayani, bagian menghidangkan dan bagian menghitung berapa banyaknya makanan yang dimakan maupun dibungkus adalah tugasnya pelayan dan tugasnya melakukan transaksi pembayaran dengan konsumen adalah kasir. Sedangkan bagian belakang yang tugasnya ada yang bagian masak, bagian minuman, bagian cuci

piring dan bagian bersih-bersih bahan baku (sayur, buah dll).

Jadi untuk pembagian tugasnya ini setiap karyawan berbeda-beda dalam aktivitas, waktu maupun bidang kerjanya. Seperti bidangnya dibagian belakang harus datang lebih dulu 1 jam dari jam masuk kerja sedangkan untuk karyawan dibagian depan masuknya sesuai jam kerja yaitu jam 8 sampai jam 9 malam. Hal tersebut dilakukan oleh para karyawan khususnya bagian belakang untuk menyiapkan menu dan masakan yang akan dibuat pada hari tersebut karena di rumah makan Padang Sederhana menunya tidak selengkap yang ada di Sederhana pusat (Jakarta). Menu yang ada di Sederhana kota Palangka Raya menyesuaikan apa yang ada di pasar seperti ikan tongkol, ikan peda dll. Manajer sendiri setiap pagi membantu kegiatan dapur selama 3 bulan sampai 4 bulan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian yang dilakukan berjalan dengan baik yang lebih kedalam system kekeluargaan karena merekrut orang padang asli. Selain itu di rumah makan padang ini menyiapkan fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti meja dan kursi. Untuk penginapan namun kebanyakan ingin kos supaya merasakan suasana yang berbeda. Dalam penggajian jika telat biasanya tiga bulan ada system bon yang nantinya di potong dari gaji atau mato. Namun, ada kendala-kendala yang peneliti lihat, dapat dianalisis bahwa kendala-kendala itu terjadi karena banyaknya karyawan yang asli orang Padang berhenti pulang kampung. Dikarenakan pada pengelolaannya masih bersifat kekeluargaan. Pemilihan karyawan masih didasarkan pada aspek kerabat dekat, bukan berdasarkan profesionalisme atau kemampuan dalam mengelola. Sehingga diperlukan reorganisasi pada manajemen rumah makan Padang Sederhana Kota Palangka Raya. Sehingga mengakibatkan belum adanya penstrukturan yang baik, sistem, prosedur, dan mekanisme kerja yang jelas.

#### c. Pengarahan

Pengarahan adalah fungsi untuk memengaruhi para pekerja agar mereka bersemangat dalam bekerja atau berkegiatan, dan mampu memberikan hasil yang maksimal. Fungsi pengarahan perlu diterapkan dalam organisasi karena tidak semua pekerja bersemangat untuk menjalankan kegiatan organisasi. Fungsi pengarahan yang ada di rumah makan Padang Sederhana dapat dilihat

ketika banyaknya pesanan yang diterima oleh pihak rumah makan Padang Sederhana yang dilakukan karyawan untuk mengantar dengan fasilitas yang dimiliki rumah makan padang yang tersedia berupa 2 motor dan 1 mobil untuk mendelvery pesanan. Dalam system pengawasan dalam rumah makan padang ini dilakukan secara bersama-sama dengan menjaga keharmonisan di bagian pelayanan di belakang meja melihat apa yang perlu di angkut atau dibantu, kemudian dibelakang atau didapur serta saat mengantar pesanan walaupun pengawasan menjadi tanggung jawab dari pihak manajer.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut membuat peneliti menganalisis bahwa dalam hal pengarahan dilakukan oleh manajer dan dilakukan setiap saat kegiatan operasional. Pengarahan tersebut untuk mencapai target penjualan serta pesanan yang didapat, karena jumlahnya tidaklah sedikit. Oleh sebab itu fungsi pengarahan ini sangatlah penting dilakukan untuk memberikan arahan, masukan dan memberikan hasil yang maksimal.

#### d. Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam kegiatan. Kesalahan-kesalahan, seperti salah cara kerja atau salah menggunakan waktu, pasti akan muncul karena suatu kegiatan ditangani oleh banyak pekerja. Kesalahan-kesalahan itu tentu akan memengaruhi hasil yang dicapai. Apabila banyak produk yang dihasilkan cacat, seperti cacat jumlah, kualitas, dan kuantitas, organisasi pasti kecewa; langkahnya untuk mencapai tujuan akan terhambat. Untuk menghindari kesalahan pekerjaan, organisasi perlu dengan segera melakukan tindakan preventif, yang kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab para manajer.

Para manajer harus berkemampuan tinggi dalam menjalankan kegiatan pengendalian sehingga cara-cara yang mereka gunakan tepat dan tidak menimbulkan permasalahan baru. Fungsi pengendalian yang ada di rumah makan Padang Sederhana dapat dilihat dari waktu kerja karyawan yang telah di atur dan disesuaikan dengan bagian dan tugasnya masing-masing. Mulai dari jam masuknya kerja hingga jam istirahat maupun jam pulang kerja yang diterapkan dengan baik. Oleh karena itu pengendalian yang dilakukan didasarkan saling bekerjasamanya setiap karyawan yang ada di rumah makan.

Menurut pengamatan peneliti karyawan di rumah makan sederhana bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya khususnya karyawan yang dibagikan depan apabila ada karyawan yang sedang tidak ada ditempat atau di bagiannya maka karyawan di bagian lain pun bisa membantu menggantikan tugas tersebut. Sebaliknya apabila karyawan di bagian depan tidak begitu banyak pekerjaan bisa membantu karyawan dibagian belakang. Karena pada prinsipnya di rumah makan Padang Sederhana ini saling bekerjasama dalam setiap aktivitas kerja karyawan. Hasil uraian diatas, peneliti menganalisis bahwa, manajemen di rumah makan Padang Sederhana berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemennya yang telah diterapkan.

Namun dalam penerapannya manajemen di rumah makan Padang Sederhana Yogyakarta adalah dengan menerapkan porsi bagi hasil antara pemilik rumah makan dengan karyawan. Pola bagi hasil berdasarkan pembagiannya itu perjanjian nya 50:50 50 investor dan 50% karyawan dan zakat jadi perhitungan 2,5 persen itu dari hasil kas yang kemudian dikurangi dengan biaya. Setelah itu untuk zakat pendapatan saya nanti dikeluarkan 10% biaya penyusutan kemudian dibagi 50%-50% dari investor dan karyawan. Matto itu nanti dari sini dari 50% bagian karyawan. Namun rumah makan padang ini dalam perhitungannya seperti itu yang satu ngasih 5% ke investor sedangkan ke anaknya 20% jadi 25% juga nih. kendalanya itu menentukan poin mato dalam menentukan investor jadi mendapat nilai berapa dan dilapangan berbeda hal tersebut melahirkan kendala. Hal itu yang harus dievaluasi lagi terdapat kesalahan atau tidak atau layak untuk dinilai tersebut. Misalnya investor nya yang A dinaikkan tapi manager memberi input yang masih terlalu tinggi. Saat pandemi investor tidak setiap saat hadir di rumah makan padang ini atau hanya hadir secara online saja sehingga pembagiannya disesuaikan oleh accounting dan disetujui oleh manajer.

## 5. KESIMPULAN

Terdapat 2 poin utama yang dibahas dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu implementasi sistem mato di restoran padang sederhana Yogyakarta, poin selanjutnya adalah proporsi gaji karyawan di restoran padang sederhana Yogyakarta.

Pertama terkait implementasi sistem mato di restoran padang sederhana Yogyakarta. Sistem mato merupakan perpaduan antara

sistem bagi hasil dan sistem poin dalam penggajian karyawan. Mato adalah satuan poin yang diukur berdasarkan kinerja karyawan dan mempengaruhi jumlah bagi hasil yang diterima karyawan.

Penjabaran tersebut menegaskan bahwa yang dibagi kepada karyawan dalam system mato adalah omset setelah dikurangi biaya operasional dan bagi hasil kepada investor. Sehingga pembagian mato adalah pembagian keuntungan bersih kepada karyawan sesuai kinerja mereka.

Selanjutnya penelitian ini membahas terkait proporsi gaji karyawan di restoran padang sederhana Yogyakarta. Seperti yang telah disinggung sebelumnya bahwa sistem penggajian yang digunakan adalah menggunakan sistem mato. Sistem mato yang digunakan membedakan bobot poin bagi karyawan junior dan senior. pemberian poin pada karyawan senior dan junior dibedakan bobotnya agar menjadi system yang adil dan diterima dengan baik oleh karyawan.

Proporsi pembagian gaji karyawan dalam sistem mato dibagi 50% untuk pemilik dan 50% untuk karyawan. Proporsi tersebut dibagi dari keuntungan bersih perusahaan. Kepala kasir juga membenarkan proporsi yang telah disepati terkait pembagian keuntungan yaitu 50:50 antara pemilik/investor dan karyawan.

Penelitian ini juga mengungkapkan metode penerapan kejujuran, hasil analisis menunjukkan bahwa kejujuran karyawan dapat diciptakan melalui keteladanan dan transparansi. Penanaman kejujuran didukung dengan adanya system mato yang menerapkan pendapatan karyawan berdasarkan kinerja sehingga masing-masing karyawan saling mengawasi satu sama lain.

## 6. REFERENSI

- Alfianto, E. A. (2012). Kewirusahaan Sebuah Kajian Pengabdian Kepada Masyarakat. *Journal Heritage* 1(2): 33-42)
- Antonio, M. S. I. (2001). *Bank Syariah: dari teori ke praktik*. Gema Insani.
- Fathony, A. A., & Agustina, H. R. (2018). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Pembiayaan Musyarakah Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Al Ihsan Periode 2012–2016. *AKURAT/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 9(3), 21-47.

- Dana, A., & Setiawati, L. (2011). Sistem informasi akuntansi. *Yogyakarta [ID]: Andi*.
- Fauzan. (2011). Pengaruh Religiusitas terhadap Etika Berbisnis (Studi pada RM. Padang di Kota Malang). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 15(1): 5
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Gunawan, I. (2013). Metode penelitian kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara, 143*.
- Hanif Ismail, H. I., Unti Ludigdo, U. L., Aulia Fuad Rahman, A. F. R., & Zaki Baridwan, Z. B. (2015). Akuntansi Bagi Hasil Sistem Mato: Etnografi Bisnis Restoran Padang.
- Hanif Ismail, H. I. (2017) KONSTRUKSI AKUNTANSI KEUANGAN BAGI HASIL SISTEM MATO.
- Hanif, H. (2017). A Critical Analysis of Startup Business in Indonesia by Means of Mato-Based Profit Sharing Accounting. *Accounting and Finance Review (AFR)*, 2(2), 42-49.
- Hanif, H. I. (2015). Introducing Mato Based Profit-Sharing Accounting and its Synergy with Cooperative and Sharia.
- Hanif, H. I. (2015). Management Control System Design: An Interpretive Ethnography.
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2018). New Productivity Concept Based on Local Wisdom: Lessons from Indonesia. *J. Mgt. Mkt. Review*, 3(3), 96-103.
- Hanif, Ludigdo, U., Rahman, A. F., & Baridwan, Z. (2015). Akuntansi Bagi-Hasil Sistem Mato: Etnografi Bisnis Restoran Padang. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hanif, Unti Ludigdo, Aulia Fuad Rahman, Zaki Baridwan. 2013a. Refleksi Nilai-Nilai Pancasila dalam Akuntansi Bagi Hasil. Seminar Nasional Akuntansi 16 Manado.
- Hanif, Unti Ludigdo, Aulia Fuad Rahman, Zaki Baridwan. 2013b. Memaknai Corporate Gouvernance Berbasis Kearifan Lokal. Seminar Nasional Akuntansi 16 Manado.
- Hopper, T., & Powell, A. (1985). Making sense of research into the organizational and social aspects of management accounting: a review of its underlying assumptions. *Journal of management Studies*, 22(5), 429-465.
- Juliyani, E. (2016). Etika Bisnis dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 7(1), 63-74.
- Kato, T. (1986). Rantau Pariaman Dunia Saudagar Pesisir Minangkabau Abad XIX dalam Akira Nagazumi. *Indonesia Dalam kajian Ekonomi Sarjana Jepang: Perubahan Sosial Ekonomi Abad XIX dan Berbagai Aspek Nasionalisme, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia*.
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Economic Journal of Emerging Markets*, 7(1).
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 78-93.
- Misnal Munir<sup>1</sup>, R. M. (2020). The Minang restaurant business ethics: A case study in Yogyakarta, Indonesia. *Opción, Año 36, Regular No.91 (2020): 1141-1174*, 1146-1147.
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Salemba Empat : Jakarta
- Nurseto, T. 2004. Strategi Menumbuhkan Wirausaha Kecil Menengah yang Tangguh. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 1(1): 96-105.
- Permata, E. G., Kusumanto, I., & Arianto, R. (2015, November). Analisa Sistem Bagi Hasil Gaji Karyawan di Rumah Makan Padang (Studi Kasus: Rumah Makan Rezeki Mulya). In *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi dan Industri*.
- Purba, D. H. (2018). Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan: Studi kasus pada sebuah rumah sakit. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 15-22.
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. *Malang: Intelegensiamedia*.
- Rosdiana, R. (2018). PENERAPAN POLA BAGI HASIL PADA SISTEM PENGUPAHAN DI RESTORAN PADANG SEDERHANA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(3), 400.
- Solihin, F. (2004). Profit Sharing Dalam Pengelolaan Rumah Makan "Padang". *The Winners*, 5(1), 45-51.
- Syafi'I Antoni, Bank Syariah Teori dan Praktek (Jakarta: Gema Insani, 2001), 90.

- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Terry, George R; Rue, Leslie W; Ticoalu, G.A. (2005). *Dasar-dasar manajemen / George R. Terry, Leslie W. Rue ; penerjemah, G.A. Ticoalu*. Jakarta :: Bumi Aksara,.
- Usman, E. (2014). BUKU ASAS MANAJEMEN.
- Welsa, H., Suharti, S., & Latifah, L. (2017). Budaya minangkabau dan implementasi pada manajemen rumah makan Padang di Yogyakarta. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(2), 181-203.