

STRUKTUR ORGANISASI DAN SISTEM MANAJEMEN BERBASIS MATO DI RUMAH MAKAN PADANG

ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND MATO-BASED MANAGEMENT SYSTEM IN PADANG RESTAURANTS

Siti Mewah Siregar^{1*}

¹Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Satya Terra Bhinneka, Medan, Indonesia

*Email Penulis korespondensi: sitimewahsiregar@satyaterabhinneka.ac.id

Abstrak

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri kuliner yang semakin pesat, rumah makan tradisional di Indonesia, khususnya yang mengusung konsep kearifan lokal, tetap mempertahankan nilai-nilai budaya dalam operasionalnya. Salah satu contoh menarik adalah penerapan sistem mato pada Rumah Makan Padang di Kota Padang, yang mencerminkan prinsip kerjasama dan keadilan dalam pembagian keuntungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem mato pada Rumah Makan Padang di Kota Padang. Sistem mato merupakan sistem bagi hasil yang unik, di mana keuntungan dibagi berdasarkan kontribusi individu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus pada rumah makan yang masih menerapkan sistem mato. Sampel penelitian terdiri dari 13 orang informan, yang meliputi pengelola dan karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, kemudian dianalisis menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi penerapan sistem mato. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem mato tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pembagian keuntungan, tetapi juga sebagai refleksi nilai-nilai budaya Minangkabau yang menekankan kerjasama dan keadilan. Sistem ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memiliki rasa memiliki terhadap usaha. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam penerapan sistem mato di setiap rumah makan, baik dalam hal perhitungan mato, pembagian keuntungan, maupun struktur organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang sistem manajemen yang berbasis pada kearifan lokal dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan model manajemen yang relevan untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia.

Kata Kunci: Sistem Mato, budaya Minangkabau, struktur organisasi

Abstract

In the era of globalization and the rapid growth of the culinary industry, traditional restaurants in Indonesia, especially those that embrace local wisdom, continue to uphold cultural values in their operations. One interesting example is the implementation of the "mato" system in Padang Restaurants in Padang City, which reflects the principles of cooperation and fairness in profit-sharing. This study aims to analyze the implementation of the mato system in Padang Restaurants in Padang City. The mato system is a unique profit-sharing system in which profits are distributed based on individual contributions. This research uses a qualitative approach with a case study on restaurants that still apply the mato system. The research sample consists of 13 informants, including managers and employees. Data were collected through in-depth interviews and participatory observation, then analyzed using thematic analysis to identify the implementation of the mato system. The results show that the Mato system functions not only as a profit-sharing mechanism but also as a reflection of Minangkabau cultural values that emphasize cooperation and justice. This system motivates employees to improve performance and fosters a sense of ownership towards the business. However, there are variations in the implementation of the Mato system in each restaurant, both in terms of Mato calculations, profit sharing, and organizational structure. This research contributes to a deeper understanding of management systems based on local wisdom and can serve as a reference for the development of relevant management models for micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Indonesia.

Keywords: Mato System, Minangkabau culture, organizational structure

PENDAHULUAN

Bisnis adalah suatu aktivitas yang terencana dari individu yang menciptakan, memproduksi, dan menjual produk serta layanan kepada konsumen untuk memenuhi permintaan. (Juliyani, 2016). Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa saat ini hampir 60% dari masyarakat Minang mengandalkan wirausaha atau bisnis sebagai sumber pendapatan mereka. (Welsa, 2017). Religiusitas atau perasaan beragama, meskipun tidak menjadi yang utama, namun cukup mempengaruhi tindakan etis dalam usaha restoran padang (Fauzan, 2013).

Rumah Makan Padang, sebagai salah satu ikon kuliner Indonesia, tidak hanya terkenal karena keunikan cita rasa masakannya, tetapi juga karena sistem manajemen dan struktur organisasinya yang khas. Salah satu aspek menarik dari Rumah Makan Padang adalah penerapan sistem mato, yaitu metode penggajian dan pembagian keuntungan yang didasarkan pada kontribusi kerja individu. Sistem ini mencerminkan nilai-nilai gotong royong dan keadilan yang menjadi bagian integral dari budaya masyarakat Minangkabau. Menurut Adewijaya (2020) Sistem Mato merupakan sebuah perangkat manajemen untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya yang besarnya tergantung pada jumlah laba dan jumlah proporsi kepemilikan poin/ rasio tiap-tiap karyawan. Penghasilan tersebut akan berubah-ubah per 100 hari tergantung laba perusahaan dan mato yang dimiliki tiap-tiap karyawan. Dijelaskan oleh Hanif (2017a), adapun keunikan sistem Mato adalah sistem ini memberlakukan zakat sebesar 2,5 % dari laba kotor dan beban penyusutan tidak disusutkan berdasarkan aturan PSAK atau fiskal, tetapi dihitung 10% dari laba setelah zakat.

Namun, di balik kesuksesan Rumah Makan Padang, terdapat keterkaitan erat dengan sektor pertanian sebagai penyedia bahan baku utama. Sektor pertanian, yang merupakan subsistem hulu, memegang peran penting dalam menyediakan bahan-bahan pokok seperti beras, sayuran, daging, dan rempah-rempah yang menjadi dasar hidangan khas Padang. Dengan demikian, keberlanjutan dan kualitas produk pertanian turut menentukan kesuksesan Rumah Makan Padang sebagai subsistem hilir dalam rantai pasok pangan. Menurut Hanif (2022) Sistem mato yang diterapkan di Rumah Makan Padang tidak hanya memastikan keadilan dalam pembagian keuntungan di tingkat usaha, tetapi juga secara tidak langsung mendorong peningkatan kesejahteraan petani sebagai penyedia bahan baku utama. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pertanian dan Rumah Makan Padang saling terkait dalam menciptakan nilai ekonomi yang berkelanjutan. Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam dunia kuliner, Rumah Makan Padang tetap bertahan dengan mengandalkan manajemen berbasis kearifan lokal.

Penerapan sistem mato memungkinkan karyawan untuk mendapatkan bagian keuntungan yang adil, sejalan dengan bobot kontribusi dan tanggung jawab mereka. Pembagian keuntungan yang adil ini memperkuat semangat kebersamaan di antara para karyawan, menciptakan rasa kepemilikan terhadap usaha tersebut, dan turut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, sistem ini juga mencerminkan prinsip keadilan dalam organisasi yang diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Hanif, 2017b; Hanif & Sutopo, 2019; Hanif et al., 2019; Hanif et al., 2019b; Hanif et al., 2018; Hanif, 2015; Hanif, 2015b; Nurkholis, 2023).

Struktur organisasi Rumah Makan Padang biasanya melibatkan berbagai peran, seperti pemilik, kasir, kepala penghidang, pelayan, tukang masak, dan tukang cuci. Setiap peran memiliki bobot mato yang berbeda, yang memengaruhi pendapatan masing-masing karyawan. Semakin besar bobot mato, semakin besar pula hak dan tanggung jawab yang

dimiliki. Sistem ini tidak hanya menekankan aspek keadilan distributif, tetapi juga prosedural dan interaksional (Atiqah & Puspawati, 2022).

Penelitian ini berfokus pada Rumah Makan Padang di Kota Padang, yaitu Rumah Makan Ajo Paris. Rumah makan ini memiliki karakteristik yang berbeda dalam struktur organisasi, jumlah mato, dan persentase pembagian keuntungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana sistem manajemen berbasis mato diterapkan dan bagaimana sistem ini mencerminkan nilai-nilai keadilan organisasi yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademik maupun praktis, terutama dalam merancang model manajemen yang relevan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia, termasuk usaha yang bergantung pada sektor pertanian sebagai pemasok bahan baku utama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali penerapan struktur organisasi dan sistem manajemen berbasis mato pada Rumah Makan Padang. Fokus utama penelitian adalah menganalisis bagaimana sistem mato mencerminkan nilai-nilai budaya Minangkabau. Penelitian ini berfokus pada Rumah Makan Ajo Paris yang terletak di JL.S. Parman No. 126, Padang Utara, Sumatera Barat. Pemilihan Rumah Makan Ajo Paris sebagai objek penelitian didasarkan rumah makan ini masih mempertahankan sistem mato dalam operasioanlnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilistik (Rianse & Abdi, 2013), dengan fokus pada rumah makan yang masih menerapkan sistem tradisional mato. Mengingat tidak semua rumah makan Padang di Sumatera Barat mempertahankan penerapan sistem mato, langkah pertama dalam pemilihan sampel adalah melakukan survei terhadap seluruh rumah makan Padang di Kota Padang untuk mengetahui apakah mereka masih menggunakan sistem mato atau tidak. Setelah melakukan identifikasi, Rumah Makan Ajo Paris dipilih karena lama operasi yang telah didirikan pada tahun 1979 dan rumah makan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya Minangkabau, terutama dalam hal pembagian keuntungan melalui sistem mato. Jumlah responden yang dilibatkan adalah seluruh karyawan sebanyak 13 orang yang bekerja di Rumah Makan Ajo Paris.

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif (Sugiyono, 2017), termasuk observasi langsung, wawancara dengan pihak terkait, dan analisis dokumen, untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang penerapan sistem mato pada rumah makan yang dipilih. Observasi langsung dilakukan untuk memahami secara nyata implementasi sistem mato dalam operasional sehari-hari rumah makan padang. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi mengenai penerapan sistem mato, pembagian keuntungan dan nilai-nilai budaya yang diterapkan dalam rumah makan.

Setelah wawancara dan observasi dikumpulkan, peneliti melakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaopran pola (tema) data yang berhubungan dengan penerapan sistem mato di Rumah Makan Ajo Paris. Metode-metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara sistem mato dan nilai-nilai budaya Minangkabau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Makan Ajo Paris

Terletak di Jl. S. Parman No.126, Padang Utara, Rumah Makan Ajo Paris didirikan pada tahun 1979 dan dikelola oleh Dadang yang kini berusia 60 tahun. Rumah makan ini menerapkan sistem bagi hasil berdasarkan perhitungan 100 hari kerja, dengan pembagian 40% keuntungan untuk pemilik dan 60% untuk karyawan. Pembagian keuntungan ini disesuaikan dengan jumlah mato yang dimiliki oleh karyawan dan pemilik rumah makan. Struktur kerja di Rumah Makan Ajo Paris terbagi dalam beberapa bagian, antara lain bagian belakang (*tukang masak*), bagian tengah (*tukang sanduak*), dan bagian depan (*tukang air dan tukang cuci piring*). Hasil penelitian Atiqah & Puspawati (2022) menyimpulkan bahwa sistem “MATO” diterapkan atas kesepakatan bersama dan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proporsi pembagian gaji karyawan dalam sistem mato dibagi 50% untuk pemilik dan 50% untuk karyawan. Proporsi tersebut dibagi dari laba bersih perusahaan.

Struktur Organisasi Rumah Makan

Secara umum, Rumah Makan Padang memiliki struktur organisasi dengan pembagian tugas yang cukup jelas, yang memungkinkan hubungan antar setiap bagian pekerjaan berjalan dengan teratur. Meskipun ada pembagian tugas dari atas ke bawah sebagai bagian dari mekanisme pekerjaan, pembagian ini tidak terlalu ketat dan lebih bersifat fleksibel. Yang lebih ditekankan dalam operasional Rumah Makan Padang adalah kerja sama dan saling membantu antar karyawan. Jika ada posisi yang kosong, karyawan lain akan segera mengambil alih tanpa perlu menunggu perintah dari atasan, bahkan pemimpin sekalipun seringkali langsung mengambil alih posisi yang kosong tersebut (Hanif et al., 2015). Mayoritas karyawan di Rumah Makan Padang adalah laki-laki, sementara perempuan biasanya hanya bertugas sebagai kasir (Solihin, 2004; Sartika et al., 2024).

Semua karyawan yang bekerja di Rumah Makan Ajo Paris adalah laki-laki. Ini dikarenakan rumah makan ini bekerja dari pagi sampai malam, jika karyawan ingin istirahat disampaikan kepada rekan kerja lainnya. Adapun pembagian tugas yang berada di rumah makan yang diteliti ialah sebagai berikut:

1. Tukang Masak

Tukang masak bertanggung jawab untuk memastikan cita rasa masakan, karena keberhasilan hidangan tergantung pada keterampilan mereka. Mereka memulai pekerjaan lebih awal dibandingkan dengan karyawan lainnya. Di Rumah Makan Ajo Paris, tugas tukang masak meliputi berkoordinasi dengan pemasok untuk memastikan ketersediaan bahan-bahan masakan, seperti ikan dan ayam, yang harus dipasok dan diantar ke rumah makan.

Tukang masak mulai bekerja begitu bahan-bahan tersebut tersedia, biasanya sekitar pukul 06:00. Setelah menyelesaikan tugas mereka, tukang masak dapat beristirahat dan biasanya pulang pada sore hari, sekitar pukul 17:00. Meskipun tukang masak di Rumah Makan Ajo Paris memiliki jumlah mato yang lebih sedikit dibandingkan dengan tukang sanduak, mereka sering menerima bonus dari pemilik rumah makan sebagai penghargaan tambahan saat keuntungan tinggi.

2. Tukang Sanduak/Tukang Saji.

Tukang sanduak di Rumah Makan Ajo Paris bertugas di area depan, khususnya di etalase, untuk menunggu pesanan dari konsumen dan menyajikan hidangan.

3. Tukang Air/ Tukang Air

Tukang aie bertanggung jawab untuk menyediakan air minum, kobokan (aie kabsasuah), serta minuman lain seperti es teh, es jeruk, atau minuman yang dipesan oleh pengunjung. Selain itu, tukang aie juga membantu membersihkan meja dan mengangkat piring kotor yang ada di atas meja. Ketika pengunjung banyak, tukang aie sering kali turut membantu tugas tukang cuci piring dan tukang sanduak. Jika ada pesanan nasi kotak dari pelanggan, tukang aie biasanya yang bertugas menyiapkannya.

4. Kasir

Kasir bertanggung jawab untuk menerima pembayaran dari pengunjung, sehingga posisi ini sangat penting karena berkaitan dengan urusan keuangan. Oleh karena itu, posisi ini biasanya dipegang oleh orang yang dipercaya, seperti anggota keluarga pemilik atau pengelola. Apabila pemilik tidak ada, karyawan lain bisa menggantikan posisi kasir. Selain itu, kasir juga bertugas untuk mencatat semua pinjaman serta uang harian dan mingguan yang diberikan kepada setiap karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki catatan keuangannya sendiri.

5. Tukang Cuci Piring

Tukang cuci piring bertugas untuk mencuci piring-piring kotor, dan sering disebut juga sebagai tukang cebok. Posisi ini merupakan yang paling rendah di rumah makan. Dalam operasionalnya, para karyawan saling membantu satu sama lain; jika ada posisi yang kosong, karyawan lain akan segera mengisinya. Pengangkatan jabatan dilakukan ketika ada kekosongan di posisi seperti tukang sanduak atau tukang masak, dan pemilik akan memindahkan karyawan yang dianggap kompeten ke posisi tersebut.

Seorang karyawan yang berasal dari posisi rendah, seperti tukang cuci piring, dan menunjukkan kinerja yang baik, dapat dipromosikan menjadi asisten tukang masak, tukang air, atau bahkan tukang sanduak (Boyke Abdillah, 2013). Jika terjadi kekosongan di posisi tukang sanduak, tukang masak, atau posisi lainnya, karyawan yang dipilih oleh pemilik akan mengisi jabatan tersebut, berdasarkan penilaian atas kerajinan dan kejujuran yang dimiliki.

Manajemen Rumah Makan

Penelitian ini berfokus pada penerapan sistem pembagian keuntungan melalui konsep "mato," yang melibatkan perhitungan berbasis kontribusi masing-masing individu di dalam usaha rumah makan tersebut. Pembagian keuntungan di setiap rumah makan memiliki perbedaan yang mencerminkan nilai-nilai budaya serta kebijakan pengelola dalam mengatur hubungan antara pemilik dan karyawan. Rumah Makan Padang merupakan usaha bidang kuliner, jenis masakan tradisional Minangkabau. Rumah Makan Padang memiliki keunikan pada sistem manajemen pemberian upah/gaji kepada karyawan. Keunikan tersebut dapat terlihat pada proses bisnis, struktur rumah makan dan proses pembayaran upah kepada karyawan.

Manajemen Rumah Makan Padang berbeda dengan bisnis lainnya. Proses bisnis pada sistem manajemen Rumah Makan Padang memiliki periode selama 100 hari kerja. Proses kerja di rumah makan dimulai dengan memasak pada pagi hari, pada saat itu yang bekerja di dapur atau *tukang masak* sudah mulai memasak jam 6:00-an pagi. Untuk karyawan lainnya mulai bekerja pada jam 7.00-an. Pada waktu tersebut, karyawan akan mulai menghadirkan makanan yang telah selesai dimasak.

Tukang masak akan berhenti memasak pada sore hari, dan biasanya *tukang masak* lebih awal pulang dibandingkan dengan karyawan yang berada diposisi lainnya. Sedangkan karyawan yang berada diposisi sebagai kasir, *tukang sanduak*, *tukang air*, dan *tukang cuci piring* berhenti bekerja setelah rumah makan tutup. Rumah makan akan berhenti secara total jika makanan telah habis atau tutup di atas jam 22:00 jika pengunjung sepi. Selama proses kerja berlangsung karyawan bisa istirahat saling berganti-gantian.

Waktu istirahat tidak bersamaan, cara ini dilakukan agar kekosongan tugas yang ditinggalkan oleh salah satu karyawan dapat digantikan oleh karyawan lainnya.

Rumah Makan Padang telah lama menerapkan sistem bagi hasil atau pembagian keuntungan dengan para pengelolanya. Dalam manajemen Rumah Makan Padang, tidak ada istilah pegawai, melainkan semua orang dianggap sebagai pengelola yang dibagi ke dalam beberapa tingkat posisi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

Secara umum, posisi-posisi yang ada meliputi pemilik modal, tukang masak, tukang sanduak (*tukang sendok*) yang bertugas di etalase untuk membagikan makanan ke piring kecil sebelum disajikan kepada pelanggan, tukang air yang bertugas mengantar makanan ke meja tamu atau mengangkut piring kosong setelah makan, tukang cuci piring yang bertugas mencuci piring, serta kasir. Kasir biasanya dipegang oleh pemilik rumah makan atau anggota keluarga terdekat dari pemilik tersebut.

Setiap rumah makan memiliki kebijakan tersendiri dalam menentukan pembagian keuntungan atau *mato/poin* tiap karyawannya. Perbedaan *mato* pada jabatan yang sama ini dapat dinilai dari lama bekerja, karyawan yang paling rajin bekerja, dan yang mempunyai pengalaman terkait bidang yang ditekuni di rumah makan. Penentuan *mato* pada setiap karyawannya hanya pemilik yang tahu. Penetapan jumlah *mato* setiap karyawannya adalah kebijakan dari setiap rumah makan. Selama bekerja di rumah makan karyawan diberikan insentif dan fasilitas.

Insentif yang diberikan kepada karyawan berbentuk uang atau sering disebut karyawan sebagai uang rokok atau uang transportasi. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan diberi uang setiap minggu, karyawan juga bisa meminjam kepada kasir jika ada kebutuhan yang mendesak. Semua pengeluaran yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang mingguan dan juga pinjaman dicatat oleh kasir dan nanti akan dihitung kembali pada saat berhitung 100 hari. Sedangkan uang yang diberikan kepada karyawan setiap hari (uang rokok/uang transportasi) tidak dimasukkan ke dalam perhitungan 100 hari kerja. Ini disebut sebagai uang hangus.

Bagi Hasil Berdasarkan Mato di Rumah Ajo Paris

Bagi hasil di Rumah Makan Ajo Paris sama halnya dengan bagi hasil yang dilakukan di Rumah Makan Sederhana yaitu bagi hasil berdasarkan *mato* tiap karyawan. Data keuntungan setiap hari tidak serinci di Rumah Makan Sederhana, karena pemilik rumah makan ini tidak bersedia memperlihatkan pembukuan, jadi data yang diperoleh merupakan rata-rata setiap hari yang biasa diterima di rumah makan. Adapun rincian bagi hasil yang dilakukan di Rumah Makan Ajo Paris selama 100 hari kerja ialah sebagai berikut:

Laba bersih yang akan dibagikan	:	Rp 475. 312.500
Jumlah Total Mato	:	78 (jumlah total mata semua karyawan dengan pemilik)
Persentase pemilik	:	40%
Persentase karyawan	:	60%
Laba Untuk pemilik	:	40% x Rp 475. 312.500= Rp 190.125.000
Laba untuk karyawan	:	60% x Rp 475. 312.500= Rp 285.187.500
Nilai satu <i>mato</i> :		

Tabel 1. Sistem Mato di Rumah Makan Ajo Paris

Nama	Mato	Gaji Karyawan (Rp)	Tambahan uang tunai sebesar Rp 30.000 per hari kerja selama 100 hari (Rp)	Total Gaji yang diterima karyawan (Rp)
Dadang	10	37.525.000	-	37.525.000
Candra	6	22.515.000	3.000.000	25.515.000
Taswirman	6	22.515.000	3.000.000	25.515.000
Amir	7	26.267.500	3.000.000	29.267.500
Purnomo	7	26.267.500	3.000.000	29.267.500
Soni	7	26.267.500	3.000.000	29.267.500
Anton	7	26.267.500	3.000.000	29.267.500
Verdi	4	15.010.000	3.000.000	18.010.000
Nanda	4	15.010.000	3.000.000	18.010.000
Niko	4	15.010.000	3.000.000	18.010.000
Alfat	4	15.010.000	3.000.000	18.010.000
Hendri	4	15.010.000	3.000.000	18.010.000
Miki	6	22.515.000	3.000.000	25.515.000

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Data di atas merupakan bagi hasil di Rumah Makan Ajo Paris. Laba bersih yang didapat oleh rumah makan akan dibagi ke pemilik sebesar 40%, dan 60% untuk karyawan. Selanjutnya laba bersih sebesar 60% akan dibagi kepada sesama karyawan, cara pembagian kepada karyawan dilakukan dengan menggunakan jumlah *mato* yang dimiliki oleh karyawan. Rumah Makan Ajo Paris tidak bersedia memperlihatkan pembukuan, dan data yang digunakan ialah data yang diperkirakan oleh Dadang sebagai pemilik rumah makan. Setiap jabatan pada Rumah Makan Ajo Paris memiliki jumlah *mato* yang berbeda. Penjelasan terkait sistem mato pada rumah makan ini sama dengan sistem yang diterapkan oleh Rumah Makan Sederhana. Hasil penelitian Solihin (2004), Pembagian hasil usaha sebagai berikut. 1). Pemodal sebesar 50% = Rp 100.000.000; 2). Kelompok operasional sebesar 50% = Rp 100.000.000; 3). Koki Kepala sebesar $6/50 \times \text{Rp } 100.000.000 = \text{Rp } 12.000.000$; 4). Kasir Kepala sebesar $5/50 \times \text{Rp } 100.000.000 = \text{Rp } 10.000.000$; 5). Tenaga Cuci Piring sebesar $2/50 \times \text{Rp } 100.000.000 = \text{Rp } 4.000.000$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa sistem mato yang diterapkan pada Rumah Makan Padang merupakan sistem manajemen yang unik dan efektif. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pembagian keuntungan, tetapi juga sebagai perekat sosial dan budaya dalam organisasi. Beberapa temuan penting dalam penelitian ini adalah: Sistem mato mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kerjasama yang kuat dalam budaya Minangkabau, sistem mato memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, struktur organisasi yang fleksibel dan kolaboratif mendukung keberhasilan penerapan sistem mato, terdapat variasi dalam penerapan sistem mato di setiap rumah makan, namun prinsip dasarnya tetap sama. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami praktik manajemen yang berakar pada kearifan lokal. Sistem mato dapat menjadi contoh bagi pengembangan model manajemen yang lebih humanis dan berkelanjutan dalam konteks UMKM di Indonesia. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi

penerapan sistem mato pada konteks bisnis yang berbeda dan dalam skala yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewijaya, D. (2020). *Manajemen Pembagian Laba Rumah Makan Padang Berdasarkan. April*, 1–8.
- Atiqah, F., & Puspawati, D. (2022). Analisis Penerapan Sistem “Mato” Pada Manajemen Penggajian Karyawan di Restoran Padang Sederhana Di Kota Yogyakarta. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 470–480.
- Fauzan. (2013). Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Berbisnis (Studi pada RM. Padang di Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 53–64. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.53-64>
- Hanif. (2015a). Introducing Mato Based Profit-Sharing Accounting and its Synergy with Cooperative and Sharia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1223–1230. <https://doi.org/h9ps://doi.org/h9p://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.163>
- Hanif. (2015b). Management Control System Design: An Interpretive Ethnography. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 119–126. <https://doi.org/h9ps://doi.org/h9p://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.018>
- Hanif. (2017a). (Re)Konstruksi Akuntansi Keuangan Bagi Hasil Sistem Mato. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 227–243. <https://doi.org/10.18202/jamal.2017.08.7051>
- Hanif. (2017b). A Critical Analysis of Startup Business in Indonesia by Means of Mato-Based Profit Sharing Accounting. *GATR Accounting and Finance Review*, 2(2), 42–49. [https://doi.org/10.35609/afr.2017.2.2\(6\)](https://doi.org/10.35609/afr.2017.2.2(6))
- Hanif. (2022). Beyond Organic of Management Control Structure. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 75–83. <https://doi.org/10.46806/ja.v11i2.894>
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2018). New Productivity Concept Based on Local Wisdom: Lessons from Indonesia. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 3(3), 96–103. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2018.3.3\(1\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2018.3.3(1))
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2019a). Building a concept of entrepreneurial control. *TEM Journal*, 8(4), 1198–1206. <https://doi.org/10.18421/TEM84-13>
- Hanif, H., Rakhman, A., & Nurkholis, M. (2019b). The Construction of Entrepreneurial Accounting: Evidence from Indonesia. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review.*, 7(2). [https://doi.org/h9ps://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.2\(1\)](https://doi.org/h9ps://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.2(1))
- Hanif, H., & Sutopo, H. (2019). Developing QR payment to enhance the technological service in sederhana restaurant network. *ACM Interna_onal Conference*, 128–132. <https://doi.org/h9ps://doi.org/10.1145/3374587.3374593>
- Hanif, Ludigdo, U., Rahman, A. F., & Baridwan, Z. (2015). Akuntansi Bagi Hasil Sistem Mato: Etnografi Bisnis Restoran Padang. In *Akuntansi Bagi Hasil Sistem Mato* (Issue 1). Penerbit Mitra Wacana Media.
- Juliyani, E. (2016). 63 Etika Bisnis Dalam Persepektif Islam. *Jurnal Ummul Qura*, VII(1), 63–74. <https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qura/article/view/3081>
- Nurkholis, M. (2023). *Pengendalian Manajemen Menggunakan Sistem Mato Untuk Peningkatan Kinerja dan Produk vitas. December*, 1–3.
- Rianse, U., & Abdi. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi-Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Sartika, D., Mulyani, F., & Ilyas, A. (2024). Penerapan (Re)kontruksi Akuntansi Keuangan Bagi Hasil Sistem Mato Pada RMP Terang Bulan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(1), 9–25. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i1.1434>

- Solihin, F. (2004). Profit Sharing dalam Pengelolaan Rumah Makan “Padang.” *The Winners*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.21512/tw.v5i1.3828>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Welsa, H. (2017). Budaya Minangkabau Dan Implementasi Pada Manajemen Rumah Makan Padang Di Yogyakarta. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(2), 181. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i2.2095>