

ETOS KERJA PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH (STUDI KASUS TENTANG KESHALEHAN INDIVIDU DAN SOSIAL PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH LAMPUNG TENGAH)

Zainuri

Doktor Psikologi Pendidikan Islam
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
Email: nuryzae@yahoo.co.id

Abstrak-Muhammadiyah telah memberikan kontribusi yang besar dalam memajukan daerah Lampung Tengah baik dalam dunia pendidikan maupun dalam bidang sosial lainnya. Kini Muhammadiyah Lampung Tengah telah memiliki 15 paud, 18 TK, 15 SMP, 4 MTs, 7 SMK, 2 MA, Panti Asuhan, 2 BMT. Ini semua sebagai bukti dari amal shaleh dari warga Muhammadiyah Lampung Tengah.

Dengan demikian bisa dipahami bahwa warga Muhammadiyah memiliki kesalahan-kesalahan baik yang bersifat individu maupun sosial, yang dengan kesalahan tersebut para pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah mampu mengatasi segala macam persoalan dan permasalahan sehingga mampu menghasilkan amal usaha yang besar dan bermanfaat. Penelitian ini menganalisis etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah (studi kasus tentang kesalahan individu dan sosial Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah)

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dirancang untuk mengetahui etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah dengan mengkaji kasus tentang kesalahan individu dan sosial mereka. Rancangan penelitiannya menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan yang sifatnya multidisiplin sebagaimana yang melekat pada kajian budaya. Penelitian ini selain memaparkan secara etnografis domisili Muhammadiyah yang diteliti di lokasi penelitian, sekaligus mencoba untuk membongkar dan memahami gagasan atau ide tersembunyi di balik terjadinya etos kerja Pimpinan Daerah dari kajian kesalahan individu dan kesalahan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah.

Hasil penelitian berupa (1) gambaran umum Muhammadiyah di Lampung Tengah dengan mengutarakan pemekaran Kabupaten, sejarah, transportasi, serta sekilas tentang Muhammadiyah di Lampung Tengah, (2) etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah, (3) bentuk keshalehan yaitu keteladanan seperti keteladanan Rasulullah dan mema'na'i nilai-nilai Islam, (4) Faktor keshalehan, dan (5) model konstruksi tindakan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah bagi masyarakat berupa model konsistensi tindakan, model interpretasi subyek, dan model kelayakan

Kata Kunci: *Etos Kerja, Keshalehan Individu, Keshalehan Sosial*

A. Pendahuluan

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi sosial keagamaan terbesar di tanah air kini telah memasuki abad kedua. Perhitungan ini tentu didasarkan pada kalender Qamariyah. Muhammadiyah didirikan KH Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada 18 Dzulhijjah 1330 H/18 November 1912 (Haidar Nashir, 2004: 124). Sebagai sebuah gerakan sosial keagamaan, Muhammadiyah dituntut untuk senantiasa eksis gerakannya dalam rangka menegahkan ajaran agama Islam sehingga dapat mewujudkan masyarakat Islam yang utama adil dan makmur serta di ridhai Allah SWT.

Keberhasilan organisasi Muhammadiyah bukan semata mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, M., 2005: 29). Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan (Trito, 2005: 96).

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Menurut Mangkunegara (2005: 4) bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.

Weber (dalam Ali dan Owaihan, 2008: 19) berpendapat bahwa pimpinan perlu menerapkan etos kerja dalam pengelolaan organisasi/lembaga bisnis, lembaga pendidikan dan lain sebagainya, sebagaimana etos kerja umat Islam *as-sabiqunal awwalun* merupakan kunci keberhasilan bagi pembangunan masyarakat Madinah pada masyarakat Arab dan lainnya.

Menurut Ali dan Owaihan (2008: 8), sejak awal masa Islam, khususnya umat Muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (*Islamic work ethics*) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad saw. Adapun pengertian etos kerja islami, menurut Asifudin (2004: 234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar

dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut Siagan (2009) kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja dapat mempengaruhi perilaku dengan memotivasi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Muhammadiyah sebagai pelopor gerakan pembaruan pemikiran Islam yang lebih mengutamakan aspek rasional dalam beragama dan menekankan pentingnya peranan akal serta pendidikan akal, ternyata dalam praktik pemimpin dan anggotanya banyak yang mencerminkan dan menekankan pentingnya kehidupan spiritual. Keharusan hidup untuk mensucikan jiwa (akhlaq) yang bersumber dari ajaran agama dan berkehendak menaati seluruh perintah Allah berdasarkan Kitab Allah dan Sunnah Rasulullah Saw. serta “menyifatkan dirinya dengan sifat-sifat Allah”, sehingga memiliki kemampuan dalam aplikasi kegiatan-kegiatan yang bernilai sosial, yang dalam istilah agama disebut *amal saleh*.

Istilah *amal saleh* sering diidentikan dengan *sufi*, yang istilah ini baru muncul pada akhir abad dua atau awal abad tiga hijriyah. Ibn Taimiyah (661-728 H) menyatakan bahwa ahli agama, ahli ilmu dan ahli ibadah pada saat itu disebut kaum Salaf, yang kemudian disebut dengan “*Shufiyah wa al-Fuqahā*” (A.A., Ahmad, 1980: 78).

Perilaku dan kehidupan spiritual sejumlah pemimpin Muhammadiyah, dilakukan seiring dengan pelaksanaan pemberantasan bid’ah, syirik dan khurafat serta desakralisasi praktik beragama, seperti praktik beragama (baca: ber-*tasawuf*) model Ibn Taimiyah. Orang-orang yang masuk ke dalam kategori ini (*sufi*) adalah mereka yang sungguh-sungguh mentaati Allah.

Muhammadiyah telah memberikan kontribusi yang besar dalam memajukan daerah Lampung Tengah baik dalam dunia pendidikan maupun dalam bidang sosial lainnya. Kini Muhammadiyah Lampung Tengah telah memiliki 15 paud, 18 TK, 15 SMP, 4 MTs, 7 SMK, 2 MA, Panti Asuhan, 2 BMT. Ini semua sebagai bukti dari amal shaleh dari warga Muhammadiyah Lampung Tengah.

Dengan demikian bisa dipahami bahwa warga Muhammadiyah memiliki kesalehan-kesalehan baik yang bersifat individu maupun sosial, yang dengan kesalehan tersebut para pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah mampu mengatasi segala macam persoalan dan permasalahan sehingga mampu menghasilkan amal usaha yang besar dan bermanfaat. Penelitian ini menganalisis etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah (studi kasus tentang kesalehan individu dan sosial Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah).

B. Kerangka Teori

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah, di tengah tantangan yang menghadang dan sangat kompleks, telah mampu menunjukkan komitmennya terhadap tujuan persyarikatan dalam rangka pengabdian kepada Sang Khalik. sehingga mampu menunjukkan prestasi dakwah yang sangat luar biasa dan tidak hanya dirasakan oleh warga Muhammadiyah Lampung Tengah, namun juga dirasakan oleh warga masyarakat dan pemerintah Daerah Lampung Tengah.

Selanjutnya Muhammad Abduh seperti yang dikutip oleh Quraish Shihab menyatakan bahwa amal shaleh adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Kesalehan bisa dibagi menjadi empat kelompok yaitu kesalehan pribadi, kesalehan pada keluarga, kesalehan dengan masyarakat, dan berlaku baik kepada binatang dan lingkungan hidup yang merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terpisah dari kehidupan.

I. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Toto Tasmara, 2004: 78).

Dari kata etos ini, dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Kemudian Tasmara (2004: 81) menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*).

b. Ciri Etos Kerja Muslim

Tasmara (2004: 98) menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah kecanduan terhadap waktu, salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang

yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Memiliki komitmen, istiqomah, profesional, berakhlak, memiliki sikap konsisten (Mahmudi, 2005: 76). Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Disiplin, memiliki sikap percaya diri (*self confidence*), *self regulation*, memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas.

Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*) yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoiro*) dan semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad, mandiri, mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* (QS. *al-Isra'*: 36, QS. *Al-Jumu'ah*: 10).

c. Pedoman Etis Bekerja

Islam memberikan pedoman etis dalam bekerja sebagai salah satu upaya pemenuhan kebutuhan ekonomi sebagai berikut:

1. Bekerja adalah manifestasi keimanan (QS. *Al-'Ankabut*: 6, QS. *Al-Jumu'ah*: 4, 9, dan 10).
2. Menghindari eksploitasi terhadap sumber-sumber alam dengan cara yang melampaui batas (QS. *As-Syuro*: 27, dan QS. *Al-Baqoroh*: 152).
3. Menghindarkan dari perbuatan merugikan orang lain atau merusak lingkungan (QS. *An-Nisa'*: 29, dan QS. *Huud*, 85).
4. Rezeki yang didapatkan dari hasil kerja, sebagiannya ada yang berfungsi sosial (QS. *An-Nisa'*: 32, dan QS. *An-Nahl*: 72).
5. Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya (Muhammad, 2003: 127).
6. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Rasulullah saw pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling utama.
7. Dilarang menjadikan seseorang sebagai alat produksi atau binatang dalam kerja (Muhammad, 2003: 128).
8. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah.
9. Profesionalisme (QS. *Al-Baqarah*: 269).

2. Keshalehan

a. Definisi Keshalehan

Al-Qur'an menggunakan dua istilah untuk kesalehan, yaitu kata saleh dan kata "*birr*". Kata *al-birr* merupakan istilah yang terkait dengan moral, dan perbuatan baik kepada seseorang. Sedangkan kata *saleh* tidak cukup dengan kebaikan pribadi atau kesalehan

individu, tetapi meluas hingga kesalehan sosial. Bahkan kesalehan individu belum sempurna tanpa kesalehan sosial. Ada dua cara yang digunakan Islam untuk mengajarkan kesalehan sosial.

b. Keshalehan Individu

Membahas pengalaman kesalehan individu tidak dapat dilepaskan dari refleksi tentang pengalaman hidup manusia itu sendiri. Durkheim (dalam Nurkholis, 1995: 97) membedakan pengalaman manusia ke dalam pengalaman yang *suci* (*the sacred*) dan pengalaman yang *biasa* (*the profane*). Kedua pengalaman tersebut dikategorikan sebagai pengalaman *sakral* atau pengalaman *iman* dan pengalaman yang *sekular*. Kedua pengalaman tersebut berbeda satu sama lain, bahkan dalam aspek tertentu bertentangan.

Peran keshalehan individu terwujud dalam tiga fungsi penting. *Pertama*, memberi perspektif transendental terhadap pengalaman-pengalaman manusia. *Kedua*, menjadi „rambu-rambu pengingat“ (*reminders*) bagi setiap anggota masyarakat dalam menjaga keteraturan sosial (*nomos*). *Ketiga*, menciptakan solidaritas sosial di antara individu-individu di dalam suatu masyarakat (Dadang, 2007: 27).

c. Keshalehan Sosial

Istilah "Keshalehan Sosial" berasal dari dua kata yaitu "keshalehan" dan "sosial". Sebelum mendapat awalan dan akhiran kata "keshalehan" berasal dari kata "saleh" atau "shaleh". Kata "shaleh" berasal dari bahasa Arab yaitu *shalahu* yang apabila diartikan merupakan kebalikan dari kata "*fasad*". Apabila "*fasad*" dapat dikatakan sebagai "membuat kerusakan", maka "*sholahu*" dapat diartikan sebagai "membuat kebaikan". Setelah ditambah awalan "ke" dan akhiran "an", kata "shaleh" yang diartikan sebagai kesungguhan hati dalam hal menunaikan agama atau dapat diartikan juga kebaikan hidup (Powedarmino, 1993: 78).

Adapun kata "sosial" berasal dari kata latin "*socius*" yang berarti kawan atau teman. Sosial dapat diartikan sebagai bentuk perkawanan atau pertemanan yang berada dalam skala besar yaitu masyarakat.

d. Kerangka Metodologi Pengembangan Pemikiran Kesalehan Muhammadiyah

Pemikiran Islam Muhammadiyah merespon problem-problem kontemporer yang sangat kompleks, berikut rumusannya untuk aplikasi dalam praksis sosial, mempergunakan ketiga pendekatan yaitu pendekatan *Bayani*, pendekatan *Burhani*, dan pendekatan *Irfani*.

e. Teori-Teori Sosial

Teori-teori sosial yang dikembangkan dalam penelitian adalah:

- 1) Model Konstruksi Tindakan Sosial, dengan memunculkan tawaran tiga model konstruksi makna terhadap tindakan sosial: (a) Model konsistensi tindakan; (b) Model interpretasi subyektif; (3) Model kelayakan (kesesuaian) antara makna yang dikonstruksi dengan aktor sosial individual dan lingkungan sosialnya (Alfred TD Wilson, 2002: 4).
- 2) Teori Kognitif Sosial, Bandura (1986: 65) mengembangkan pandangan *human functioning*. Dia menyoroti peran sentral kognitif, seolah mengalami sendiri (*vicarious*), pengaturan diri, dan proses reflektif diri dalam adaptasi dan perubahan manusia.
- 3) Teori Perubahan Sosial Ibn Khaldun, diantaranya: (a) teori masyarakat bersifat hidup, (2) teori jatuh dan bangun tamadun manusia, (3) teori proses pembangunan tamadun antara semangat *asabiyyah* dan agama, (4) kepentingan antara fisik dan spiritual, dan (5) daya artikulasi mereka terhadap permasalahan ummah Islam.
4. Teori Tindakan Sosial Max Weber, memfokuskan perhatian pada individu, pola dan regularitas tindakan, bukan pada kolektivitas (Ritzer, George & Douglas J.G., 2005: 76).

C. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dirancang untuk mengetahui etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah dengan mengkaji kasus tentang kesalahan individu dan sosial mereka. Rancangan penelitiannya menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan yang sifatnya multidisiplin sebagaimana yang melekat pada kajian budaya. Penelitian ini selain memaparkan secara etnografis domisili Muhammadiyah yang diteliti di lokasi penelitian, sekaligus mencoba untuk membongkar dan memahami gagasan atau ide tersembunyi di balik terjadinya etos kerja Pimpinan Daerah dari kajian kesalahan individu dan kesalahan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah.

Sehubungan dengan itu teori-teori yang dipergunakan untuk menganalisisnya adalah etos kerja, kesalahan individu, kesalahan sosial, nilai-nilai Islam, bentuk-bentuk keshalehan individu dan sosial yang memengaruhi etos kerja, dan model konstruksi tindakan sosial Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah.

D. Pembahasan

Penelitian ini bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran umum Muhammadiyah di Lampung Tengah dengan mengutarakan pemekaran Kabupaten Lampung Tengah, Sejarah Kabupaten

Lampung Tengah, Transportasi dan Bupati Lampung Tengah dalam beberapa periode terakhir, serta sekilas tentang Muhammadiyah di Lampung Tengah.

2. Etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah memiliki dampak yang baik terhadap perilaku kerja islami. Pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan etos kerja Islam terhadap perilaku kerja islami yang dimoderasi oleh budaya organisasi islami, hanya saja belum berjalan sesuai dengan 4 pilar dari gerakan Muhammadiyah yaitu gerakan dakwah Islam, gerakan *amar ma'ruf nahi munkar*, gerakan *tajdid* dan gerakan berkemajuan, yang ditandai dengan kurangnya menguasai informasi dan teknologi.
3. Bentuk keshalehan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah yaitu keteladanan seperti keteladanan Rasulullah dan mema'nai nilai-nilai Islam yang terurai dalam rukun Islam.
4. Faktor keshalehan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah yang berdampak pada etos kerja, yaitu agama sebagai etos pembangunan, agama sebagai motivasi pembangunan, nilai-nilai spiritual dan konversi agama, keragaman konversi agama, fase-fase konversi agama, dan tipe konversi agama berupa intelektual, moral, sosial, mistik.
5. Model konstruksi tindakan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah bagi masyarakat berupa model konsistensi tindakan, model interpretasi subyektif, dan model kelayakan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan uraian di muka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Pimpinan Daerah Muhammadiyah Lampung Tengah dalam mengembangkan roda organisasi Muhammadiyah tidak lepas dari keshalehan individu dan keshalehan sosial di masyarakat Lampung Tengah, baik dari warga, simpatisan dan masyarakat Lampung Tengah.

Daftar Pustaka

- Al manar, A., 1997, *Ibadah Dan Syari'ah*, Surabaya: PT. pamoto, Cet. Ke-1
- Anwar ZA., 2007, *Miftahud Sudur dan Pengantar Ilmu Tasawuf*. Artikel, tt.
- Armstrong, A., 1996, *Kunci Memasuki Dunia Tasawuf*. Bandung: Mizan.
- Azra, Azyumardi. 2002. *Islam Nusantara: Jaringan Global dan Lokal*, Bandung: Mizan.

- Hamka, 1987, *Tasawuf Modern*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hadari Nawawi, 1995, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Kunin, Seth D., 2003. *Religion: The Modern Theories*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Ma'arif, Ahmad Syafi'i. 2006. "Sistem Kekhalifahan dalam Tradisi Islam", makalah seminar Kritik dan Kontekstualisasi Peradaban Islam, Universitas Paramadina, Jakarta, 22 Nopember 2006.
- Madjid, Nurcholish. 1997. *Masyarakat Religius*. Jakarta: Paramadina.
- Madjid, N., 1995, *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Paramadina.
- Nicholson, R.A., 2000, *Mistik dalam Islam*. Tim Penterjemah BA. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution, Harun. 2002. *Teologi Islam: Aliran-Aliran Sejarah Analisa Perbandingan*. Jakarta: UI Press. cet. kedua.
- Rahmat, Jalaluddin. 1986. *Islam Alternatif*. Bandung: Mizan.
- Schimmel, Annemarie. 2001. *Dan Muhammad Adalah Utusan Allah*. Bandung: Mizan. cet. kedelapan.
- Smith, Wilfred Cantwell. 2004. *Memburu Makna Agama*. Bandung: Mizan.
- Syihab, M. Q, 2008, *M. Quraisy Syihab Menjawab 1001 Soal Keislaman Yang Patut Anda Ketahui*, Jakarta: Lentera Hati, Cet. Ke-1.
- Thaha, Idris (ed.). 2003. *Berderma Untuk Semua: Wacana dan Praktik Filantropi Islam*. Jakarta: Teraju-Mizan.
- Thahir, Lukman. 2004. *Studi Islam Interdisipliner: Aplikasi Pendekatan Filsafat, Sosiologi, dan Sejarah*. Yogyakarta: Qirtas.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1989)
- Yusuf Qardhawi, *Konsep Ibadah Dalam Islam*, (Bandung: Mizan, 2002), Cet. Ke-2.
- Yunus, Mahmud. *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: PT Mahmud Yunus Wadzuryah, 1990.