

까옴안 공동체에서 느슨하게 연결된 개인으로: 인도네시아 이슬람단체 무함마디야의 리더십 변화와 그 영향*

김 형 준**

국문초록

무함마디야는 인도네시아에서 두 번째로 규모가 큰 이슬람단체이다. 이 글의 목적은 무함마디야 지도자의 배경을 출생지, 친족관계, 학력과 직업 등을 통해 검토하고 이들의 배경에서 나타나는 변화의 양상을 밝히는 것이다. 무함마디야가 집단지도체제에 기반하고 있기에, 이 글의 연구 대상은 최고위원회 위원 전체이며, 자료가 존재하는 1990년 이후에는 최고위 위원 선거의 후보자로 선출된 39명으로 분석 대상을 확장할 것이다. 이러한 연구를 통해 의장 중심적 시각에서 벗어나 중앙본부 수준의 지도자에게서 나타나는 특성이 무엇인가를 파악할 수 있을 것이다. 지도자의 배경을 분석한 후 이를 지도자들 간의 관계, 특히 파벌 및 후원-피후원 관계의 형성 가능성이라는 측면에서 검토할 것이다. 이 문제가 논의되는 이유는 지도자들 간 관계의 성격이 집단지도체제의 운영과 긴밀하게 연관되기 때문이다. 이에 대한 검토를 통해 무함마디야의 리더십 구성과 지도자간 관계가 파벌 및 후원-피후원 관계 형성을 억제하는 방향으로 변화했고 집단지도체제가 적절하게 운영될 토대를 공고히 했다는 주장을 제기할 것이다. 지금까지 거의 연구되지 않았던 무함마디야 지도자들의 배경을 밝히고 그것이 지도자들 사이의 관계와 조직운영에 미친 영향을 논의함으로써 이 연구는 무함마디야의 활동 및 작동 방식에 대한 이해를 심화시킬 자료를 제공할 수 있을 것이다.

* 이 논문을 읽고 건설적인 제안을 한 익명의 심사위원들에게 감사를 포함합니다.

** 강원대 문화인류학과 교수. hjunkim@kangwona.ac.kr

주제어: 무함마디아, 인도네시아 이슬람, 집단지도체제, 아흐마드 다흐란, 후원-피후원 관계

I. 들어가는 말

인도네시아 이슬람단체 무함마디아(Muhammadiyah)의 지도자 중 대중적 인지도를 지닌 인물은 ‘중앙본부 최고위원회’(pimpinan pusat: 이하 ‘최고위’) 의장이다. 아민 라이스(Amien Rais)를 필두로, 사피이 마아리프(Syafi'i Ma'arif), 딘 샴수딘(Din Syamsuddin), 하에 다르 나쉬르(Haedar Nashir) 등 대중적으로 널리 알려진 지도자는 1995년 이후 최고위 의장을 맡은 인물이다. 삼천여만 명으로 추산되는 회원 규모를 고려해보면, 무함마디아의 대중적 지도자가 극소수에 불과하다는 사실은 이례적이다. 이는 라이벌 단체 엔우(NU: Nahdlatul Ulama)에서 다수의 지도자들이 대중적 인기를 누리는 상황과도 차이를 보인다.¹⁾

대중적 지도자의 ‘결핍’은 최고위 의장이 행사하는 강력한 종교적 권위와 영향력 때문이라고 해석될 수도 있다. 하지만, 이는 무함마디아가 기반을 둔 지도체제와 어울리지 않는다. 무함마디아는 일인 중심이 아닌 집단지도체제(collective leadership)에 기초하고 있어서 최고위를 구성하는 13명의 위원에게 동등한 지위가 부여된다(Badawi 1998: 56; Muhammadiyah 1973: 31 & 1974: 4-5).²⁾ 따라서 대중적

1) 엔우 지도자 상당수는 자신이 소유한 이슬람 교육기관 빠산뜨렌(pesantren)을 기반으로 학생과 주변 주민에게 강력한 영향력을 행사했고 지역수준에서 대중적 인기를 누렸다. 빠산뜨렌을 중심으로 형성된 혈연 및 사제관계가 종교적 권위 형성에 있어 핵심적 역할을 함으로 인해, 명망 있는 종교지도자와 혈연이나 사제관계로 얽혀 있는 인물은 국가적 수준의 인지도를 쉽게 확보할 수 있었다. 이러한 상황은 엔우 내 대중적 지도자 풀(pool)의 확대를 용이하게 했다.

2) 중앙본부 최고위 위원은 5년에 한 번씩 열리는 총회에서 선출되며, 1978년 이전까지

지도자의 결핍은 집단지도체제의 운영방식과 연결하여 설명되어야 한다. 최고위 위원들은 협의를 통해 합의된 결정을 도출하지만, 이를 공식적으로 전달할 권한이 의장에게 주어짐으로써(Asyari 2009: 53; Wahyudi 1999: 94), 무함마디야를 대표하는 역할은 의장에게 거의 독점적으로 부여된다. 이로 인해 의장을 제외한 지도자들이 무함마디야를 매개로 하여 대중적 인지도를 높이기에는 한계가 있다.³⁾

무함마디야 지도자들의 낮은 인지도는 학계의 연구에도 반영되어서 의장 이외의 지도자를 대상으로 한 연구는 많지 않다. 근대주의 이슬람에 대한 노어(Noer)의 연구에서 논의되는 인물은 무함마디야 설립자로 초대 의장을 지낸 아흐마드 다흐란(Ahmad Dahlan)뿐이며, 무함마디야의 활동은 집합체로서의 조직에 의해 수행된 것으로 설명된다(1980: 84-95). 피콕(Peacock)은 무함마디야 초기 지도자들을 언급하지만, 중점적으로 검토하는 인물은 다흐란에 국한된다(1978: 29-42). 시민사회 권한 강화에 있어 무함마디야의 역할을 검토하는

는 9명으로, 1978년 이후에는 13명으로 최고위가 구성되었다. 정관에 제시된 최고위의 역할은 4가지로서, 첫째 총회와 탄위르(Tanwir: 중앙본부 최고위 위원, 卅지부 대표, 자치조직 대표로 구성된 회의) 결정에 기반하여 무함마디야의 정책 수립, 둘째 활동 규정을 만들고 회원에게 역할 배분, 셋째, 주지부의 활동과 사업 지도, 넷째, 자치조직 내 중앙본부, 중앙본부 수준의 위원회의 발전, 지도, 조정이다 (Muhammadiyah 2010: 38-39). 매주 개최하는 회의를 통해 최고위는 조직 관련 업무를 전반적으로 논의하고 갈등을 중재하며, 국가적, 국제적 수준의 이슈에 대한 입장과 대응책을 결정한다. 무함마디야의 지도자 선출 및 조직 구성에 대해서는 김형준 (2012, 2014)을 참조할 것.

3) 최고위 의장 외에 대중적 인지도를 얻은 지도자가 없는 것은 아니다. 하지만, 이들의 인지도는 주로 개인적 활동을 통해 축적된 것이며 이들은 자신이 무함마디야의 입장을 대변할 수 있다고 생각하지 않았다. 무슬림 지식인이며 사회활동가로서 널리 알려진 다왈 라하르조(Dawam Raharjo)를 예로 들면, 선출직 최고위 위원을 역임했음에도 그는 무함마디야라는 이름을 걸고 많은 활동을 하지 않았으며 무함마디야 지도자로서의 그의 정체성이 대외적으로 부각되지 않았다. 이로 인해 그의 종교적 지향과 활동을 정리한 글에는 무함마디야에서의 활동이 언급되어 있지 않다 (Federspiel 2006: 82-3). 의장 이외의 지도자가 무함마디야 정체성을 강하게 표방하며 활동할 경우 개인적 이익을 극대화하기 위해 조직을 이용한다거나 기회주의적이라는 식의 비판에 직면한다(Efendi 2014: 68-9).

아민 압둘라(Amin Abdullah)는 아민 라이스의 이념과 활동만을 분석하며(2001: 48-51), 무함마디야 리더십의 보수화를 지적한 부르하니(Burhani) 역시 이를 뒷받침할 자료로 딘 삼수딘의 성향을 거론한다(2013: 113-4). 이러한 분석 방식은 무함마디야의 활동과 프로그램을 검토하는 연구에도 적용되어서, 지도자들 간 집합적 논의의 결과임에도 그것을 의장의 성향과 역할에 의존하여 설명하려는 경향이 나타난다(Asyari 2009: 54-56). 최고위 의장으로의 관심 집중은 무함마디야에서 활동하며 무함마디야를 연구하는 현지 학자에게도 적용되어서, 지도자와 리더십에 관한 연구는 의장에 관한 연구와 동일시되는 경향이 나타난다(al Asyari et al. 2005: 183-208; Jurdi 2010: 278-279; Soeparno 2010).⁴⁾

일부 연구에서는 의장 중심적 시각을 뛰어넘으려는 시도가 행해졌다. 알피안(Alfian)은 다흐란뿐만 아니라 그의 뒤를 잇는 지도자들을 분석대상으로 설정한다(1989: 199-240). 하지만, 그의 연구는 다흐란의 영향력이 강하게 남아있는 무함마디야의 초기 발전 단계에 집중함으로써 집단지도체제가 안정화된 1950년대 이후의 리더십 상황을 이해하기에 한계가 있다. 수와르노(Suwarno 2001: 100)와 에펜디(Efendi 2014: 64-95)는 최고위 위원의 특성을 각기 ‘다원성’(pluralitas)과 ‘파편화’(fragmentasi)라는 말로 설명하면서 위원들 사이의 차이에 주목한다. 하지만 이들은 이러한 차이를 정치적, 이데올로기적 차원에서만 바라봄으로써 그것이 조직운영을 포함한 무함마디야 활동 전반에 미치는 영향을 고려하지 못하고 있다. 나카무라(Nakamura)의 연구 역시 유사한 경향을 보인다. 그는 지역 수준의

4) 대중적 지도자의 ‘결핍’으로 인해 인도네시아 이슬람지도자를 다루는 연구에서도 무함마디야 의장을 제외한 지도자는 큰 주목을 받지 못하는 경향이 존재한다. 예를 들어, 인도네시아의 주요 이슬람지도자 101명을 선정하여 이들의 배경을 검토하는 글에서, 의장을 역임하지 않은 무함마디야 지도자는 20세기 중반에 활동한 함카(HAMKA)와 수작(Sudjak) 두 명에 불과하다. 엔우의 경우 의장 이외 다수의 지도자가 101명에 포함되었다(Roziqin et al. 2009).

리더십에서 나타나는 세대교체의 흐름이 전통 종교지도자나 부유한 상공인으로 구성된 1세대에서 1세대 지도자의 후손으로 구성된 2세대로, 이전 세대 지도자와 혈연관계를 갖지 않는 고학력 중산층으로 구성된 3세대로 이어지고 있음을 밝힌다(2012: 283-303). 하지만 그는 이러한 변화가 조직운영이나 지도자 사이의 상호작용에 미친 영향을 검토하려는 방향으로 논의를 확대하지 않았다.

이 글의 목적은 무함마디야 지도자의 배경을 출생지, 친족관계, 학력과 직업 등을 통해 검토하고 여기에서 나타나는 변화의 양상을 밝히는 것이다. 집단지도체제라는 점을 고려하여 최고위 위원 전체를 대상으로 분석이 이루어질 것이며, 자료가 존재하는 1990년 이후에는 최고위 위원 선거의 후보자로 선출된 39명으로 연구 대상을 확대할 것이다. 이를 통해 의장 중심적 시각에서 벗어나 중앙본부 수준의 지도자에게서 나타나는 특성이 무엇인가를 파악할 수 있을 것이다.⁵⁾

지도자의 배경을 분석한 후 이를 지도자들 간의 관계, 특히 파벌 및 후원-피후원(patron-client) 관계의 형성 가능성이라는 측면에서 검토할 것이다. 이 문제가 논의되는 이유는 지도자들 간 관계의 성격이 집단지도체제의 운영과 긴밀하게 연관되기 때문이다. 이에 대한 검토를 통해 무함마디야의 리더십 구성과 지도자간 관계가 파벌 및 후원-피후원 관계 형성을 억제하는 방향으로 변화했고 이러한 변화가 집단지도체제가 적절하게 운영될 토대를 공고히 했다는 주장을 제기할 것이다.

지금까지 거의 연구되지 않았던 무함마디야 지도자들의 배경을 밝히고 그것이 지도자들 사이의 관계와 조직운영에 미친 영향을 논

5) 이 글에서 일차적인 분석 대상으로 설정된 무함마디야 지도자는 중앙본부 최고위원으로 선출되었거나 중앙본부 최고위 위원 선거 후보자로 선출된 회원이다. 이들의 활동 범위가 중앙본부 최고위뿐만 아니라 최고위 산하 위원회, 주지부 최고위원회 및 산하 위원회에 걸쳐 있기에, 이 글의 논의는 중앙본부 및 주지부 수준에서 활동하는 상위 직급 지도자의 특성을 주로 반영한다.

의함으로써 이 연구는 무함마디아의 활동 및 작동 방식에 대한 이해를 심화시킬 자료를 제공할 수 있을 것이다.

이 글에서는 무함마디아에서 발행한 원자료와 이차자료 등의 문헌자료가 검토될 것이다. 또한, 2010년 초부터 8개월에 걸쳐 이루어진 현지조사 자료, 이후 2019년까지의 단기조사 과정에서 얻어진 자료 역시 이용될 것이다. 본문에 제시된 자료 중 공식적 성격의 자료에 포함된 지도자의 이름은 실명으로, 현지조사 과정에서 얻어진 자료에서 언급되는 이름은 가명으로 거명될 것이다.

II. 무함마디아 지도자의 배경과 선거: 1950년대 이전까지

19세기 말과 20세기 초 족자까르따(Yogyakarta: 이하 족자) 왕국의 종교 관리들이 주로 거주했던 까움안(Kauman)은 무함마디아 회원에게 특별한 의미를 내포한 지역이다. 이곳은 무함마디아 창립자 다흐란이 출생하여 살아가며 새로운 종교적 이상을 설파한 곳이며, 그의 영향을 받은 무함마디아 활동가들이 대거 충원된 지역이다.

무함마디아의 초기 지도자들은, 알피안의 표현에 따르면(Alfian 1989: 177), ‘친밀하고 긴밀하게 맺어진 회원들로 구성된 큰 가족’에 속했다. 이들은 까움안이라는 공간을 공유한 이웃이었고, 다흐란과 동지 및 사제 관계로 연결되었다. 당시 까움안의 ‘족내혼적’ 경향(Darban 2010: 3)으로 인해 이들은 친인척 관계로도 얽혀있었다. 다흐란의 뒤를 이어 의장에 오른 이브라힘(Ibrahim)은 다흐란의 매제였다. 이브라힘에 이어 3대 의장이 된 히삼(Hisjam)은 1920년대 중후반 간판 지도자였던 파흐루딘(Fachruddin)과 사돈관계를 맺었으며(al Ghozi 2009: 201), 파흐루딘의 여동생이 이브라힘의 아들과 결혼함으로써(Mu'arif 2010: 73-4) 이들 역시 사돈관계에 놓였다(아래 <그

림 1> 참조). 1928년 최고위 위원으로 선출된 9명의 활동가들은 사적으로 얽힌 유대 관계를 예시했다. 이브라힘과 히삼과 함께 최고위 위원으로 선출된 7명 중 최소 6명은 다흐란의 제자였다. 이 중 파흐루딘, 하디꾸수모(Hadikusumo), 수작(Sudjak)은 형제였으며 묵타르(Mucktar)는 히삼의 동생이었다.⁶⁾

지도자 사이의 사제, 동문, 친인척, 이웃 관계가 리더십 구성에 실질적인 영향을 미쳤지만, 최고위 위원은 총회에서의 선거라는 공식적 절차를 거쳐 선임되어야 했다. 선거를 통한 지도자 선출은 근대적 조직을 열망하던 다흐란이 도입한 제도로서 20세기 초반에 결성된 대중 조직에서 이용하던 방식이었다(Nagazumi 1989: 273; Shiraiish 1990: 72-74). 지도자 선출과 관련된 첫 기록은 1922년 조직의 기관지인 ‘수아라 무함마디야’(Suara Muhammadiyah: 이하 SM)에 제시되어 있으며(SM 1922: 11), 1925년부터 1977년까지 3년 주기로, 1985년부터 5년 주기로 선거가 행해졌다. 선거 방식은 1925년 이후 조금씩 바뀌었지만, 그 핵심 절차는 큰 틀의 변화 없이 유지되었다. 아래는 무함마디야의 최고위 선거 절차를 정리한 것이다.⁷⁾

6) 나머지 세 명의 최고위 위원은 유누스 아니스(Yunus Anis), 하지드(Hadjid), 하심(Hasjim)이었다. 유누스 아니스는 다흐란의 아들과 함께 바따비아(Batavia)로 유학할 정도로 다흐란 가족과 가까운 사이였고, 그의 여자 형제가 다흐란의 조카와 결혼함으로써 다흐란 가족과 사돈관계로 맺어졌다(Suratmin 1999: 90). 하지드는 다흐란의 동료이며 무함마디야 첫 최고위 위원인 자엘라니(Djaelani)의 아들이었다. 1920년대 중반부터 최고위 비서로 일했으며, 이후 최고위 위원으로 계속 선출된 하심(Hasjim)이 누구인지는 명확하지 않다.

7) 중앙본부뿐만 아니라 하위지방(주[provinsi], 시도[kota, kabupaten], 군구[kecamatan], 면동[kalurahan]) 모두에서 최고위 위원을 선거로 뽑도록 규정되어 있다. 일반적으로 주지방과 시도지방에서는 규정에 따라 선거 절차가 행해지지만, 군지방과 면지방에서는 선거보다는 합의에 따른 추대가 일반적이다.

<표 1> 무함마디야 지도자 선거 절차

	1960년대 이전	1960년대 이후
후보자 추천	회원(하위지부) 추천	주지부와 산하 자치조직 추천
최고위 위원 선출 투표(1차)*	회원의 우편 투표 (총회에서 개표하여 최다 득표자 9명 선출)	Tanwir** 참가자의 투표 (총회 직전에 개최하여 최고위 위원의 3배수인 39명 선출)
최고위 위원 선출 투표(2차)	-	총회에 참석한 지부 대표의 투표***
최고위 의장 선출	총회에서 참석회원의 투표	선출된 최고위 위원이 합의를 통해 결정

* 투표 과정에서는 블록투표방식(block voting)이 이용되어서, 유권자는 최고위 위원 수만큼의 후보에 기표해야 한다.

** 탄위르(Tanwir)는 중앙본부 최고위 위원, 가장 상위지부인 州지부 대표, 자치조직 대표로 구성된 회의를 일컫는데, 조직상으로 보면, 회원을 대표하는 하위지부 대표자의 모임인 총회 바로 아래 단계의 의사결정 기구이다.

*** 총회에 참석하는 하위지부 대표는 郡지부 수에 비례하여 결정되는데, 2015년의 경우 2,568명이었다.

다흐란의 절대적 권위가 확립되어 있던 시기⁸⁾, 지도자 선임에 영향을 미치는 까움안의 비공식적 관계와 선거라는 공식적 절차는 조화롭게 작동해서, 다흐란에 대한 지지는 총회 선거를 통해 그대로 표현되었다(SM 1922: 11; Yusron 2005: 132-133). 하지만, 다흐란이 세상을 떠나고 족자 외부 지부가 급속히 확대된 1920년대 중후반을 거치면서 두 요소 사이의 긴장이 고조되었으며 1928년 총회는 이러한 가능성을 외현화했다.

1928년 선거에서 1위는 파흐루딘, 2위는 유누스 아니스, 3위는 목타르, 4위는 이브라힘이었다(SM 1928: 29). 이 결과는 사제 및 친인척 관계라는 틀, 특히 이러한 관계가 기반을 둔 연장자 우대(seniority)라는 기준에서 보았을 때 놀라운 결과였다.⁹⁾ 다흐란 사후

8) 다흐란의 종교적 권위와 카리스마적 리더십에 대해서는 Kim(2010)을 참조할 것.

5년 동안 의장직을 맡은 50대 중반의 이브라힘이 4위에 오른 반면 30대 후반의 파흐루딘이 1위를 했으며, 20대 중반의 유누스 아니스가 이브라힘뿐 아니라 40대 중반의 목따르보다 더 높은 득표를 했다.¹⁰⁾

1928년 선거는 지도자의 대중적 인기와 연장자 우대라는 관행 사이의 충돌 가능성을 드러냈다. 이를 추동한 요인은 족자 외부 지부가 지도자 선출 과정에서 행사하는 영향력이었다.¹¹⁾ 까옴안 출신 지도자들 사이의 관계나 연배를 고려할 필요에서 상대적으로 자유로운 지부 회원에게 있어 중요한 점은 지도자들의 실제 활동으로서, 이들이 총회와 같은 모임에서 지부 대표와 얼마나 긴밀하게 교류했는지, 지부 방문을 통해 지부 회원과 어느 정도 교감했는지, 사회종교적, 정치적 이슈에 얼마나 적극적으로 대응했는지 등이 중시되었다. 이러한 맥락에서 파흐루딘과 유누스 아니스의 높은 득표를 설명할 수 있다. 파흐루딘은 활발한 대중 활동과 논쟁적 태도로 인해 높은 대중적 인기를 얻었으며¹²⁾, 유누스 아니스는 지부 방문을 가장 활발하게

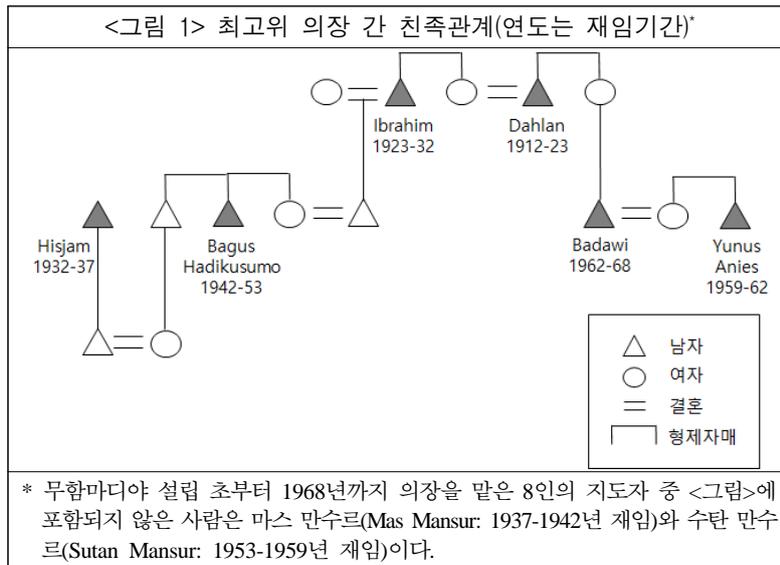
9) 나이와 친족 관계에 따른 연장자, 연소자 구분은 전통 자바 사회의 사회관계를 규정하는 핵심 요소였다(Jay 1969: 159-172; Palmier 1960: 41-43). 낮은 연배의 사람은 높은 연배에게 존경의 태도를 취하고 예의를 지키며 자기주장과 표현을 금하는 예절이 요구되었는데(Geertz 1961: 110-114), ‘에우-빠께우’(ewuh-pekeuw), ‘송간’(sungkan)이라 불리는 이러한 관행은 까옴안에서 강하게 유지되었다(Darban 2010: 20-21).

10) 이브라힘의 낮은 득표는 그가 근대 조직의 지도자에서 요구되던 자질, 즉 대중을 대상으로 연결하고 대중적 논쟁을 벌이는 방식에 충분히 숙달하지 못했기 때문이다(Alfian 1989: 199; Syukrianto n.d.).

11) 회원 모두가 참여할 수 있던 최고위 위원 선거는 우편 투표로 진행되었다. 1928년 회원의 지역적 분포를 보여줄 자료는 없지만, 족자 외부에 69개의 지부(cabang)와 64개의 하위지부(grup)가, 하위지부만이 허용된 족자에 41개의 하위지부가 설립되어 있었다(SM 1928: 28). 지부와 하위지부 간 회원수 편차가 크고, 족자 내 하위지부가 족자 외부의 지부보다 회원 수가 많은 경우도 있었지만, 지부와 하위지부의 지리적 분포 양상은 선거에 있어 족자 외부의 영향력이 확대되었음을 시사했다.

12) 전세계 무슬림을 대표할 칼리프(Caliph)제 설립을 논의하기 위해 예정된 세계대회를 앞두고 1924년 인도네시아에서는 3차 ‘인도네시아 이슬람 총회’(Kongres al-Islam)가 열렸다. 세계대회에 파견할 대표자를 선출하는 선거에서 파흐루딘이

펼친 지도자였다.¹³⁾



하지만, 까웁안의 관습과 다른 논리의 작용으로 인해 야기된 불일치는 충돌적 상황으로 나아가지 않았다. 낮은 득표에도 불구하고 높은 연배의 지도자에게 높은 직위가 부여되어서, 1928년 총회에서 이브라힘은 의장 지위를 유지할 수 있었다(SM 1928: 48). 최고 득표를 하지 못했음에도 그가 의장 자리에 오른 이유는 의장 선임 절차가

가장 높은 득표를 했고, 사레캣 이슬람(Sarekat Islam)의 수리오쁘라노또(Surjopranoto), 전통이슬람을 대표하는 와합(Wahab)이 그 뒤를 이었다(Alfian 1989: 218; Noer 1980: 242). 이러한 선거 결과는 파흐루딘이 당시 인도네시아 이슬람 사회에서 누렸던 높은 인기와 권위를 예시했다.

13) 유누스 아니스는 하위지방을 가장 빈번하게 방문한 지도자로 명성이 높았는데, 그가 1920년대 중후반에 방문한 자바 외부 지역에는 수마뜨라의 아제와 빠당, 술라웨시의 마까사르와 고론팔로, 칼리만탄의 알리비오 등이 포함되었다(Suratmin 1999: 21-30). 활발한 지부 방문으로 인해 그는 1920년대 후반부터 1950년대 후반까지의 총회 선거에서 최상위권에 위치했다.

총회에서 이루어졌기 때문이다. 총회 참석회원 다수가 까옴안의 상황에 익숙한 족자 출신이었기 때문에¹⁴⁾ 최고위원 투표와 달리 의장 선출 과정에서는 까옴안의 내적 논리가 작동할 수 있었다.¹⁵⁾

연배와 대중적 인기 사이의 긴장이 총회에서의 타협을 통해 수면 위로 떠오르지 않던 상황은 1937년 반전을 맞이했다. 히삼으로 대표되는 연장자에게 젊은 세대 활동가들이 반기를 들었기 때문이다. 아쉽게도 이러한 갈등의 전개과정을 구체적으로 보여줄 자료를 찾기는 쉽지 않다. 무함마디야 기관지에는 이 사건이 언급되어 있지 않으며, 다른 자료에서도 사건 관련 기록을 찾기는 쉽지 않다. 이 사건을 깊이 있게 다룬 유일한 자료는 하디꾸수모의 저술인데(Hadikusumo 2010: 55-62), 이 글의 내용이 이후 다양한 방식으로 재생산되었다.

하디꾸수모에 따르면, 사건은 1937년 최고위 위원 선출이 예정된 총회 기간을 전후로 하여 발생했다. 연장자 연배에 속한 히삼, 묵따르, 수작에 대해 젊은 활동가들이 공공연하게 비판을 제기했다. 이들이 문제시 삼은 점은 구세대 지도자의 정책과 조직운영방식이었다. 무함마디야의 활동 대다수가 교육 문제에 집중되었던 점(Setiawan 2015: 212), 그리고 학교 운영 보조금을 받기 위해 정부에 호의적인 태도를 취한 점이 강하게 비판되었다.¹⁶⁾ 조직 차원에서는 구세대의

14) 1928년 선거에서 회장 선출 투표권은 총회에 참석한 910명의 회원에게 주어졌다. 이 중 족자 외부의 대표자는 200여 명으로(SM 1928: 18-19) 이들의 영향력은 1차 투표와 비교하면 제한적이었다.

15) 자료 부족으로 인해 정확한 선거 결과를 알 수 없지만, 1931년 지도부 구성에도 연장자 우대 관행이 적용되었던 듯하다. 1934년 선거 결과를 통해 이를 유추할 수 있는데, 1932년 이브라힘 사망 후 의장직을 물려받은 히삼 대신 유누스 아니스가 이 선거에서 최고 득표를 했다. 하지만 선거 결과와 관계없이 히삼에게 의장자리가 주어졌다(Muhammadiyah 1935: 9).

16) 식민지 정부 교육보조금을 얻기 위한 기준 충족을 위해 히삼은 무함마디야 학교의 시설과 교육 과정 개선에 집중했으며, 이러한 노력이 인정되어 네덜란드 정부로부터 훈장을 받기까지 했다. 히삼의 행보는 민족주의 정서에 노출되어 있던 젊은 세대에게 있어 타협적이며 굴복적인 것으로 비추어졌고, 반식민주의적 태도를 명확하게 했던 1920년대 지도자 파흐루딘의 행보와 비교되며 구세대에 대한 불만을 심화시켰다(Arifin 2016: 159-160).

일방적인 운영방식이 불만을 샀는데, 젊은 세대 활동가를 자신들의 의견에 순종해야 하고 이를 집행하는 조수 정도로 취급하는 태도가 비판의 대상이 되었다(Hadikusumo 2010: 56). 비판의 선봉에 선 신세대 젊은이들은 1900년대 초반 까옴안에서 출생했고, 어린 시절부터 무함마디아 활동에 노출되었으며, 1920년대 이후 중앙본부에서 활동을 시작한 경력을 가졌다.

불만의 표출이 문제의 시작이라기보다는 그 정점을 의미하는 자바 전통에서 불 때(Anderson 1972: 19) 비판의 공론화는 다른 지도자들에 의해 심각한 문제로 받아들여졌다. 이에 두 세대의 중간에 속했던 바구스 하디꾸수모(Bagus Hadikusumo)와 하지드(Hadjid)가 중재에 나섰고 까옴안이 아닌 족자 외부로 도움의 손길을 청했다. 미낭까바우, 삐갈룽안, 수라까르따 지부 대표의 중재 하에 관련 인사 모두가 모여 회의를 개최했다. 하디꾸수모에 따르면 장시간에 걸친 대화에서 ‘사심 없고’, ‘형제애에 기반을 둔’ 의견교환이 이루어졌으며, 구세대가 ‘순수하고 진실되게’(tulus hati) 신세대로의 리더십 이양이라는 결단을 내리게 되었다(Hadikusumo 2010: 58).

하지만, 이들의 합의만으로 문제가 해결된 것은 아니었다. 이 결정은 회원들의 투표 결과와는 상충하는 것이어서 이를 무효화하고 새로운 지도부를 추인받는 절차가 총회에서 요구되었다. 선거 결과와 차이 나는 지도부 선임안이 제안되자 참가자들 간의 말다툼으로 총회 자리가 혼란에 휩싸였다. 하지만, 비판받은 세 지도자가 자발적으로 사임했다는 점, 중재인들이 새로운 지도부에 편입되기를 거절했다는 점, 의장으로 추천된 지도자들이 서로에게 이를 양보하려는 모습을 보였다는 점 등이 참가자를 감동시켰고 총회는 행복한 결말로 끝날 수 있었다.

최고위 의장으로는 수마프라 출신으로 수라바야 지부 의장을 맡던 마스 만수르(Mas Mansur)가 선임되었다. 구세대뿐만 아니라 중

재를 주도한 바구스 하디꾸수모와 하지드 역시 최고위원 자리를 고사했다. 비판의 선봉에 섰던 5인의 신세대 활동가가 같은 연배의 활동가와 함께 최고위 위원에 선임됨으로써 명확한 세대교체를 표현했다.¹⁷⁾

<그림 2> 신세대로 교체된 1937년 최고위 위원



<출처> https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Muhammadiyah_Central_Executive,_1937-1943.jpg

1937년 사건을 평가하면서 알피안(Alfian)은 외부 인사의 의장 선임에도 다른 최고위 위원이 까옴안 출신자로 채워짐으로써 까옴안 중심적 리더십이 손상되지 않았다고 평가했다. 나아가 그는 이러한 현상유지로 인해 무함마디아의 분열 없는 통합과 성장을 위한 기반이 안정적으로 확보되었다고 주장했다(1989: 303-4). 표면적으로 보

17) 1937년 최고위 위원으로 선임된 9명 중 파리드 마루프(Farid Maruf)와 하심(Hasjim)만이 1934년 최고위 위원 선출 경험을 가졌다. 이를 다른 식으로 표현하면, 1934년 최고위 위원으로 선출된 9명 중 7명이 최고위에서 물러났다. 이는 1925년부터 2015년까지 23번 치러진 최고위 선거 중 가장 큰 규모의 인적 교체가 이루어진 경우였다.

있을 때 그의 주장은 타당한 듯하지만, 이 사건이 리더십 구성과 조직운영에 미칠 영향을 충분히 고려하지 못하고 있다.

무엇보다 1937년 사건은 리더십에 있어 연배가 가진 의미를 재고할 기회를 제공했다. 구세대의 축출이 연배에 대한 완전한 무시를 결과하지는 않았지만, 공적 담론에서 연배가 지도자의 자질을 뒷받침할 요소로 고려될 여지가 축소되었음을 의심할 수는 없다.

다른 한편으로 1937년 사건은 까옴안이라는 지역성(locality)에 대해 의문을 제기할 수 있도록 했다. 갈등에 놓인 인물 모두가 까옴안 출신이었다는 사실 그리고 갈등 해결을 위해 외부 인물이 영입되었다는 사실은 까옴안 외부 활동가의 중요성을 인식할 수 있도록 했다. 당시 규정에 따르면, 무함마디야 중앙본부의 위치는 족자로 정해져 있었고, 최고위 선거 후보자가 되기 위해서는 선출 후 족자로 이사해야 한다는 각서가 요구되었다(SM 1936: 169). 1950년대 이전까지 족자로의 이동이 물리적으로 쉽게 이루어질 수 없었음을 고려해보면, 이 규정은 까옴안, 넓게 보면 족자 출신자로 최고위 위원을 제한하는 효과를 가졌다. 이러한 상황에서 1937년 사건은 무함마디야 최고위 위원의 충원이 까옴안 혹은 족자로 국한되어야 하는가를 의문시하도록 했다.

1937년 사건이 무함마디야의 발전 과정에 미친 영향을 검토하기 위해 고려해야 할 또 다른 측면은 규정의 문제이다. 이 사건에 상황적 논리가 개입했다는 사실은 활동가들을 딜레마적 상황에 빠뜨렸다. 무함마디야를 근대적 조직으로 이해하고, 그 특징으로 개인이 아닌 규칙에 따른 지배를 강조했던¹⁸⁾ 자신들이 불만 표출을 위해 이를 무시했기 때문이었다. 딜레마적 상황에서 이들은 규칙을 더욱 강조

18) 설립 후 특히 다호란의 사망 후 조직운영에 있어 규칙의 중요성을 강조하는 행보가 강하게 이루어졌다. 예를 들면 파흐루딘이 무함마디야 회원의 조건으로 정관 숙지를 요구했기 때문에 젊은 활동가들은 정관을 외우고 그에 기초하여 무함마디야의 설립 이유와 활동을 설명하는 훈련을 했다(Hadikusumo 2010: 25-6).

하는 방향으로 나아갔다.

이를 예시할 사례는 마스 만수르가 의장으로 활동하며 제안한 ‘무함마디아의 12 행보’(12 Langkah Muhammadiyah)이다. 이 지침은 정관을 제외하고 무함마디아에서 처음으로 제시된 비전으로서 이후 ‘투쟁을 위한 기본 지침’(Khittah Perjuangan)이라 불렸다. ‘12 행보’의 흥미로운 점은 이념적 차원의 비전과 함께 조직운영 상의 목표가 제시되었다는 것으로서 탄위르를 강화할 것, 중앙본부 산하 위원회 회의를 정기적으로 행할 것, 의사결정을 집합적으로 할 것, 조직의 활동에 대해 감독할 것 등이 포함되었다.¹⁹⁾

1937년 최고위가 구성된 후 무함마디아는 곧바로 안정화 국면에 접어들었다. 의장만 외부인으로 바뀌었을 뿐 핵심 지도자들은 최고위와 산하 조직에 그대로 남아서 활동했기 때문이다.²⁰⁾ 그럼에도 쿠데타라 규정될 사건이 영향을 미치지 않았다고 평가하기에는 무리가 있다. 1937년 사건은 까옴안으로 대표되는 지도부의 인적 구성과 리더십 문제를 반성적으로 바라볼 기회를 제공했다. 무함마디아가 규칙에 따라 운영되어야 하며 여기에 연배와 지역성이 개입될 수 없다는 사실이 인식될 수 있었다.

1937년 사건이 내포한 변혁의 씨앗은 1942년 일본 침공, 1945-49년 네덜란드와의 독립전쟁이라는 급격한 사회 변동 과정에서 외현화될 수 없었다. 하지만, 독립 후 1950년대를 거치며 잠재적 변화의 가능성은 조금씩 현실화되었다. 아래 절에서는 1950년대 이후의 리더십 구성을 지역성과 연배라는 차원을 중심으로 검토해 볼 것이다.

19) 의장으로 선임된 후 족자로 이사한 마스 만수르는 조직운영을 체계화하기 위해 노력했는데, 그 핵심은 공사 구분에 있었다. 그는 사무실에서 손님 맞이, 회의시간 준수, 회의 중 사적 업무 금지와 같은 지침을 통해 개인과 조직의 일을 분리하려 했다(Hadikusumo 2010: 72-74).

20) 1937년 사건에서 비판을 받은 3명의 지도자 중 히삼만이 무함마디아 활동을 중지했고 다른 두 명은 계속 활동했다. 중재역을 했던 2명의 지도자 역시 산하 위원회에서 활동을 이어갔다.

Ⅲ. 독립 후 무함마디아의 리더십 구성: 지역성과 연배의 퇴조

인도네시아 독립 후 처음 열린 1950년 총회 선거에서 가장 높은 득표를 한 지도자는 유누스 아니스였고, 바구스 하디꾸수모, 파리드 마루프가 뒤를 이었다. 세 사람 모두 까옴안 출신이며, 1937년 사건에서 파리드 마루프는 비판자로, 바구스 하디꾸수모는 중재자로 활약했다. 이들을 포함하여 선출된 9명 위원의 면면을 살펴보면, 1937년 사건을 통해 문제시되었던 연배와 지역성이 전도되어 작동했음을 알 수 있다.

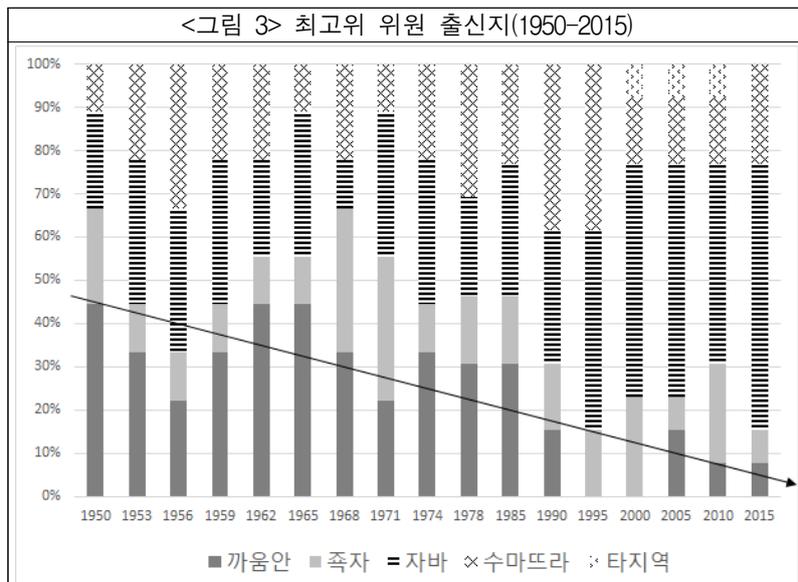
9명 모두는 1900년 전후에 출생했고 평균 나이는 47.2세였다. 1937년 비판을 주도한 세대가 30대 초중반이었음을 고려해보면, 이들이 계속해서 지도부의 중추를 구성했음을 알 수 있다. 다른 식으로 표현하면, 1937년 사건의 정신과 달리 후발 세대의 최고위 진입은 이루어지지 않았고, 지도부가 사오십 대의 연장자에 의해 주도되는 상황이 재현되었다.

1937년 사건을 통해 드러난 까옴안 중심적 지역성의 변화 가능성은 1950년 선거에서 현실화되었다. 선출된 9명 중 4명만이 까옴안 출신이었고, 까옴안 외부 족자 출신이 2명, 족자 외부 자바 출신이 2명, 수마트라 출신이 1명이었다. 이러한 구성은 1937년 의장만이 까옴안 외부 출신이었던 상황, 1940년대 까옴안 출신자라면 최고위가 구성되었던 상황과 비교해보면²¹⁾ 커다란 변화였다.

정리하면, 1950년 선거에서는 1937년 사건을 추동한 연배의 문제가 원상태로 환원된 반면, 그 잠재적 중요성이 드러난 지역성은 변화를 겪어서 무함마디아 리더십이 까옴안에 의해 독점되던 상황이 전환되었다.

21) 1940년 선거에서 재선출된 마스 만수르는 1942년 일본 점령 후 사임했고 새로운 지도부가 구성되었다. 새로 구성된 최고위 의장과 위원 모두는 까옴안 출신이었다.

1950년대 이후 지역성이라는 요소가 지도부 구성에 어떻게 작동했는지를 알아보기 위해 1950년-2015년 사이 17차례 선거에서 선출된 지도자의 출신지가 검토될 것이다. 3년에 한 번씩 개최되던 총회는 1985년부터 5년에 한 번으로 바뀌었고, 9명이었던 최고위 위원 수는 1978년부터 13명으로 확대되었다. 선출된 지도자의 출신지를 까옴안, 족자, 족자를 제외한 자바, 수마뜨라, 타지역으로 나누어 정리한 자료는 아래와 같다.



1950년 이전 100%에 육박했던 까옴안 출신 최고위 위원의 비중은 1950년 절반으로 축소되었고 이후 지속적으로 낮아졌다. 심지어 1995년과 2000년에는 까옴안 출신자가 선출되지 않았으며 이후에도 그 수는 1~2명에 달했을 뿐이다. 까옴안 출신자의 감소는 탄위르 선거를 거쳐 최종 후보자로 선임된 39명의 지도자에게서도 나타났다.

이들 중 까옴안 출신자의 비중이 계속 축소하여 1990년 11명에서 1995년 6명으로, 2010년 2명, 2015년 3명으로 감소했다.

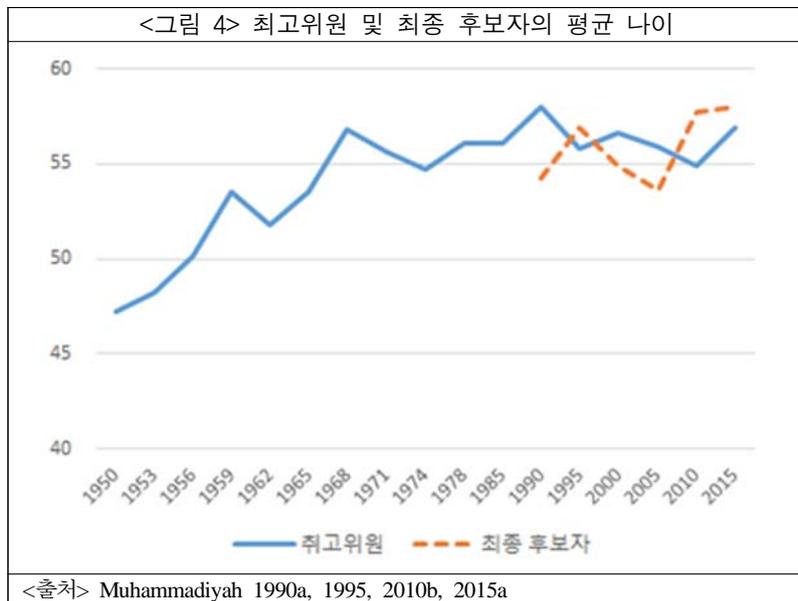
까옴안의 중요성의 추락은 1962-65년과 1965-68년 두 차례 최고 위 의장을 지낸 아흐마드 바다위(Ahmad Badawi)의 아들인 잘단 바다위(Djaldan Badawi)를 통해서도 예시될 수 있다. 잘단 바다위는 다호란의 여동생의 손자로서 다호란 가계에 속했고, 고모가 유누스 아니스와 결혼함으로써 다른 최고 지도자들과도 긴밀한 친족 관계를 맺었다. 까옴안에서 태어나 초등학교를 나온 그는 무함마디아의 핵심 교육기관인 무알리민(Mualimin)에 진학했고, 대학 졸업 후 종교 성에서 일하면서 중앙본부의 실질적 운영을 오랫동안 담당했다. 이러한 배경에도 불구하고, 그는 1978년부터 1995년 사이 4차례 총회에서 탄위르 선거를 통과해 39명의 최종 후보자가 되었지만 최고위 위원으로 선출되지 못했다.

까옴안 출신 지도자의 감소, 까옴안의 지역적 특성을 구현하고 있던 지도자의 최고위 진입 실패는 지역성이 최고위 위원 선출에 있어 핵심 변수로 작동하지 않음을 시사한다. 이러한 경향은 1950년대에 시작되었고, 1970-80년대를 거치며 하나의 흐름으로 자리 잡았으며, 1990년대 이후 관행으로 정착되었다.

까옴안 출신자의 퇴조와는 달리 연장자 우대라는 요소는 큰 변화를 겪지 않은 듯하다. 최고위 위원과 최종 후보자 39명의 연령대를 보면, 젊은 세대의 지도부 유입이 원활하게 이루어지지 않았음을 알 수 있는데, 아래는 선거 당시 이들의 평균 연령을 정리한 자료이다.

무함마디아 최고지도자의 연령은 점차 상승했다. 최고위 위원의 평균 나이는 1950년대 40대 후반이었지만 1960년대 후반 이후에는 55세 이상을 기록했다. 최종 후보자 39명의 연령 역시 상승 추이를 보여 2015년에는 50대 후반에 이르렀다. 최고위원으로 선출된 13명(9명)의 지도자 중 연소자 집단을 고려해도 유사한 경향을 찾을 수

있다. 1950년 선거에서는 40대 초반의 지도자 3명이 당선됐지만, 2015년 선거에서는 47세 후보 두 명이 유일한 40대 선출자였다. 최종 후보자들의 연령대 역시 유사한 흐름을 보여서, 2015년 39명의 후보자 중 40대는 5명에 불과했다.



무함마디야 최고지도자의 연령 상승은 연배가 지도자 선택에서 여전히 중시되는 요소임을 시사한다. 하지만, 이 자료를 해석할 때 간과할 수 없는 점은 1937년과 비교하여 연장자의 의미가 큰 변화를 겪었다는 사실이다. 1937년 사건을 촉발한 연배 문제는 단순히 나이만을 의미하지 않았다. 당시 문제가 된 점은 친인척, 사제, 이웃 관계 등으로 복잡하게 얽혀 작동하는 사회관계의 핵심축으로서의 나이였다. 자바, 특히 자바 전통의 중심지인 족자의 사회문화적 맥락에서 연장자는 친족 관계와 이웃 관계에서 높은 지위를, 사제 관계에서

선생의 지위를 지닌 사람이나 그 동년배를 의미했고, 이들에 대한 존경과 복종이 연소자에게 요구되었다.

지도자 선거 결과에서 나타나는 나이의 중요성은 1930년대의 그것과 다른 성격을 띠고 있다. 연배가 친족, 사제, 이웃 관계와 복합적으로 얽혀 작용하기보다는 나이 그 자체에 국한되어 적용되기 때문이다. 다른 식으로 표현하면 높은 연령대 지도자의 선출은 오랜 조직 활동경력으로 인해 이들이 널리 알려졌기 때문이지 복잡한 관계의 연망에서 연장자에 속했기 때문이 아니었다. 따라서, 표면적으로는 나이가 중시될지라도 그것은 근원적 연대(primordial ties)에 기초한 연장자 우대와는 차별적인 것이었고 이런 의미에서 최근 중시되는 나이는 귀속지위가 아닌 성취지위의 성격을 강하게 가졌다.

정리하면, 1950년 이후 무함마디야 최고지도자의 출신지는 인도네시아 전역으로 확대되었고 이에 비례하여 까옴안의 중요성은 급감했다. 이들의 평균 나이는 55세 전후였지만, 나이가 친족, 이웃, 사제 관계 속에서 복합적 의미를 갖지 않았다.

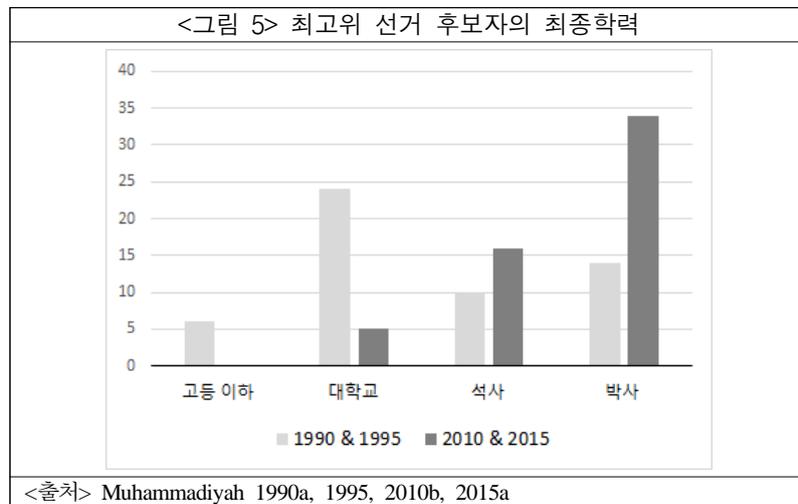
복합적 연망으로서의 연배와 지역성의 중요성이 감소하는 상황에서 무함마디야 지도자가 어떤 배경을 가진 사람으로 충원되었는가를 파악하기 위해서는 추가적 요소에 대한 검토가 요구된다. 다음 절에서는 1990년 이후 탄위르 선거를 통과한 39명의 후보자를 대상으로 이들의 학력, 직업, 경력이 분석될 것이다.

IV. 무함마디야 지도자의 특성: 1990년과 1995년, 2010년과 2015년 후보자의 배경

최고위 위원 선거가 치러지는 총회에서는 후보자 프로필이 담긴 소책자가 배부된다. 여기에 제시된 자료는 후보자 자신이 적어낸 것

으로 후보마다 차이가 낮지만, 출신지, 학력, 경력, 무함마디야 내에서의 활동경험과 같은 항목에는 최소한의 자료가 공통으로 포함되어 있다. 이 절에서는 이 책자(Muhammadiyah 1990a, 1995, 2010b, 2015a)의 자료를 대상으로 지도자의 배경을 살펴볼 것이다.

최종 후보자로 선출된 지도자의 배경에서 눈에 띄는 특징은 박사 학위를 받은 후보자가 많다는 것이다. 이런 점 때문인지 최종 후보자로 선출되지 못한 이유를 묻는 말에 한 주지부 지도자는 “박사학위가 없어서”라고 답했다. 농담조였지만 이 대답에는 지도자의 배경에 대한 최근 변화가 내포되어 있다. 학력의 중요성을 알아보기 위해 아래에는 1990년과 1995년 선거에서 최종 후보자로 선택된 54명과 2010년과 2015년에서 선택된 55명의 최종학력이 비교되어 있다.²²⁾

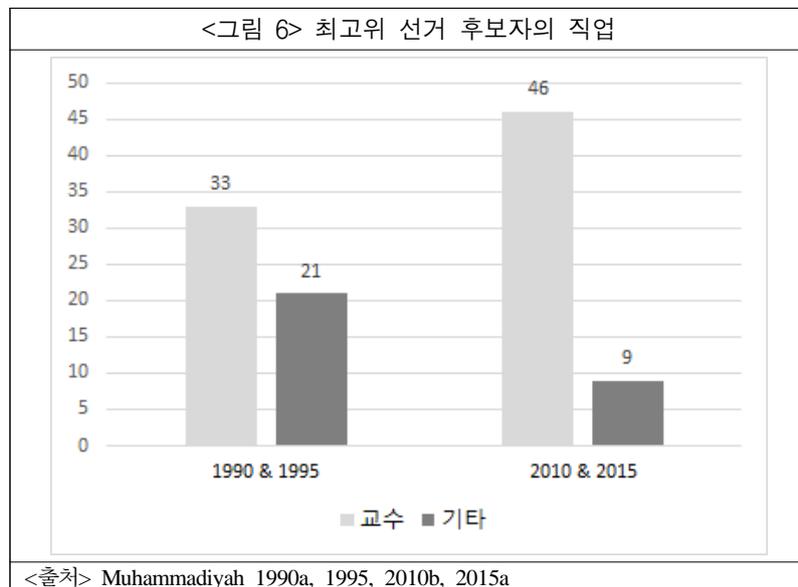


22) 1990년과 1995년 총회 선거에서 모두 후보자로 선출된 경우는 24명, 2010년과 2015년 총회의 경우 23명이었다. 중복을 제외할 경우 1990년과 1995년 선거에서 후보자에 오른 78명은 54명으로, 2010년과 2015년에는 55명으로 축소된다.

2010년과 2015년 후보자 모두는 대학교육을 받았으며 석사학위 보유자가 16명, 박사학위 보유자가 34명이었다. 이들의 학력은 1990년과 1995년 후보자와 비교해서 상당히 높는데, 이 시기 대학교육을 받지 않은 후보자는 6명이었고, 학사 보유자는 24명에 달했다.

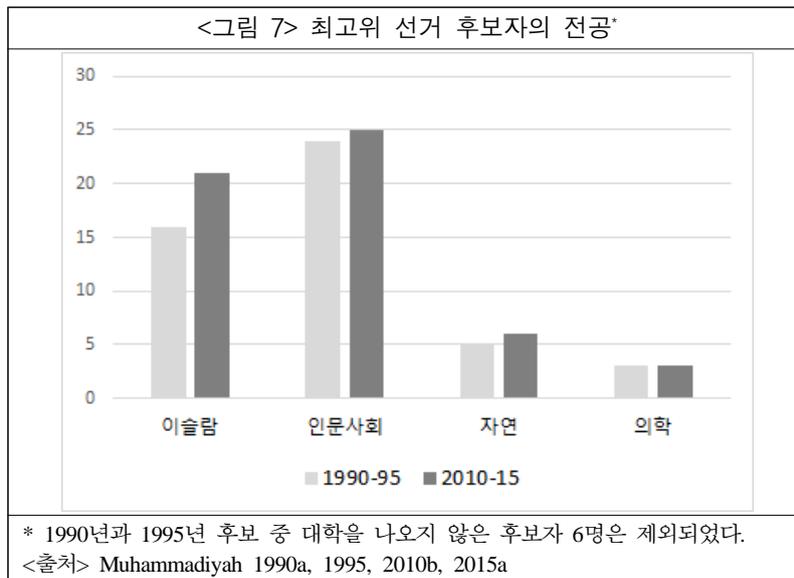
인도네시아에서 1990년대 이후 고등교육 기회가 급속히 팽창한 것은 사실이지만, 60%에 이르는 박사학위자 비중은 무함마디야 내에서의 고학력에 대한 선호를 배제하고는 설명하기 힘들다. 이러한 선호도는 근대식 교육 확대를 주요 목표로 설정한 무함마디야의 지향에 기인한다. 근대식 교육에 대한 강조는 고학력에 대한 우호적인 평가로, 고학력 지도자에 대한 선호로 이어졌다.

박사학위를 보유한 지도자 대다수의 직업은 대학교수였다. 석사학위, 때로 학사학위 보유자 역시 대학교수로 임용될 수 있던 인도네시아 상황으로 인해 대학교수 비중은 박사학위 보유자 비율을 웃돌았다. 아래는 두 시기 후보자들의 직업을 비교한 자료이다.



1990년과 1995년 33명이던 교수는 2010년과 2015년 절대다수라 할 수 있는 46명으로 증가했다. 2010년과 2015년 교수 이외의 직업으로는 의사, 정치인, 사업가, NGO 활동가, (공무원) 퇴직자가 있었다. 전체적으로 이 자료는 직업의 획일화 경향이 빠르게 진행되었음을 시사한다.

학력이나 직업과 달리 이들의 전공 분야에서는 커다란 변화가 나타나지 않았다. 대학을 졸업하지 않은 1990년과 1995년 후보자 6명 모두가 이슬람을 오랫동안 공부한 이슬람학자였기 때문에 이들의 전공 분야를 이슬람으로 설정하면 두 시기 지도자들의 전공에서 거의 차이가 나타나지 않는다는 평가를 가능하게 한다.



종교단체라는 무함마디야의 성격을 고려하면, 이슬람 전공자보다 인문·사회과학을 전공한 후보자가 더 많음은 의외의 결과이다. 하

지만, 이 자료를 있는 그대로 받아들일 수 없는데 인문학 및 사회과학 전공자 중 상당수가 이슬람을 연구한 학자이기 때문이다. 예를 들어, 1990-2015년 사이 최종후보로 5차례 선출된 무니르 물칸(Munir Mulkan)은 인도네시아 이슬람을 연구하는 사회학자이며, 이 시기 의장이던 아민 라이스, 샤피이 마이리프, 딘 삼수딘, 하에다르 나쉬르 모두 인문·사회과학 전공자로 분류될 수 있다.

그럼에도 인문·사회과학 전공자가 이슬람 전공자보다 많다는 사실, 다른 식으로 표현하면 이슬람을 연구하는 지도자 중 상당수가 인문·사회과학을 전공했다는 사실의 의미를 경시할 수는 없다. 이는 이슬람에 대한 무함마디야 지도자들의 접근이 ‘끼따프 꾸닝’(kitab kuning)이라 불리는 이슬람 경전에 대한 주해, 고전에 대한 심화된 학습을 목표로 하는 전통적 방식(Bruinessen 1994)과 차별적임을 시사하기 때문이다.

대학에서 진행되는 이슬람에 관한 교육과 연구는 주로 서구식 전통에 기반을 두고 있다. 따라서 이슬람을 전공한 후보자, 특히 2010년과 2015년 후보자의 절대다수는 근대식 교육방법과 커리큘럼에 기초하여 이슬람 교육을 받았다. 이러한 방식으로 이슬람을 연구하고 교육하는 이들에게 있어 이슬람에 대한 접근은 ‘암기되어야 할 지식’뿐 아니라 ‘이해하고 해석되어야 할 지식’(Eickelmann 1978: 511-512)으로 받아들여질 수 있었다.

마지막으로 살펴볼 후보자의 특성은 무함마디야 내 활동경력이다. 후보자로 선정될 인지도와 인기도는 조직 내에서의 이들의 활동에 상당수 의존한다. 이들이 후보자가 되기 전에 활동했던 기관은 주정부, 자치단체, 중앙본부 산하 위원회 등인데, 이를 구분하여 살펴보면 아래와 같다.

<표 2> 최고위 선거 후보자의 조직 내 활동경력

	주지부 최고위	자치단체 최고위	중앙본부 산하위원회
1990년과 1995년 후보	12*	22*	22
2010년과 2015년 후보	22**	22**	15

* 주지부와 자치단체 경력을 모두 가진 경우는 2명으로 중복 표시되어 있다.

** 주지부와 자치단체 경력을 모두 가진 경우는 4명으로 중복 표시되어 있다.

<출처> Muhammadiyah 1990a, 1995, 2010b, 2015a

<표 2>를 보면, 자치단체 최고위원 경력을 가진 후보자는 두 시기 모두 22명으로 동일한 반면, 주지부 최고위 경력을 가진 후보자는 12명에서 22명으로 증가했다. 제 삼의 경로인 중앙본부 산하위원회 경력을 가진 후보자는 1990년과 1995년 22명에서 2010년과 2015년 15명으로 감소했다.

주지부 최고위에서 활동한 경력을 가진 후보자의 증가는 이동성과 관련된다. 중앙본부의 활동이 주로 족자와 자카르타에서 이루어지기 때문에, 2000년대 이전까지 후보자의 거주지가 투표에서 고려된 주요 변수였던 반면, 교통 발달에 따라 이에 대해 고려할 필요가 이후 감소했다. 하지만, 주지부 출신 후보자 모두가 족자, 자카르타, 서부자바, 중부자바, 동부자바에서 활동했음은 자바가 지역적 변수로 고려되고 있음을 시사한다.²³⁾

정리하면, 2010년과 2015년 후보자 대다수는 석사 이상의 학력을 갖추었고 대학교수로 일했다. 이들의 전공 분야 중 다수는 이슬람과

23) 주지부 최고위원, 특히 주지부 의장과 부의장으로 활동하는 인물이 최고위 위원으로 선출된 경우가 증가한 데에는 유권자의 분포와 투표행태 역시 중요한 역할을 했다. 최고위원 선거에 참여하는 유권자는 군지부의 수에 비례하여 결정되는데, 자바에 소재한 군지부가 다른 지역보다 월등히 많았다. 2015년의 경우 2,568명의 전체 유권자 중 가장 많은 수가 속한 5개 주지부는 중부자바(252명), 동부자바(250명), 서부자바(167명), 남부술라웨시(136명), 북부수마트라(118명)였다. 투표 행태의 변화 역시 주지부 출신 지도자의 선출 가능성을 높였는데, 최근으로 오면 올수록 자신이 속한 주지부 지도자에게 기표하는 경향이 강해졌다.

인문사회였고, 인문사회 분야 대부분은 종교와 관련되었다. 이들은 주지부, 자치단체, 중앙본부 위원회에서의 활동을 바탕으로 후보자에 선택되었는데, 자바에 위치한 주지부 활동의 중요성이 최근 강화되는 추이를 보였다.

2010년과 2015년 후보자에게서 나타나는 특성은 1990년과 1995년 후보자에게도 상당 부분 적용되었는데, 이는 이러한 특성이 1970-80년대를 거치며 지도자의 자질로서 점진적으로 수용되었음을 추정할 수 있도록 한다. 이러한 배경적 특징은 1950년대 이전 지도자들의 특징과 차이를 보였고, 서구식 교육에 대한 높은 선호도가 이를 야기한 주요 요인이었다.

최고위원 후보자들의 배경 변화, 특히 학력과 직업에서의 변화는 무함마디아 회원들에 의해서도 명확하게 인지되었고, 이는 보통 ‘울라마’(ulama: 이슬람 신학자)에서 ‘지식인’(intelektual, cendekiawan)으로의 변화라고 설명되었다(Jurdi 2010: 271; Suwarno 2001: 102-107). 울라마와 지식인의 구분 기준은 교육, 활동, 경력의 차이로 이해되어서, 빼산뜨렌에서 수학하고 종교 관련 분야에서 활동하는 경우 울라마로, 대학에서 교육받고 종교뿐만 아니라 종교 외의 분야에서 활동하는 경우 지식인으로 간주되었다.²⁴⁾

아래 절에서는 지역성과 연장자 우대라는 요소가 중시되지 않고 지도자의 성격이 울라마에서 지식인으로 전환되었던 변화가 무함마디아에 미친 영향을 알아볼 것이다. 중점적으로 검토될 문제는 이러한 변화가 파벌 및 후원-피후원 관계(patron-client relations) 형성, 지도자들 사이의 관계에 미친 영향이다.

24) ‘울라마’에서 ‘지식인’으로의 변화는 하위지부에서도 나타났는데, 이 경우 지도자의 학력은 고졸에서 대졸로 변화했다(Jurdi 2004: 190-191). 나카무라가 연구한 족자의 꼬따그데(Kota Gede) 군지부를 보면, 지부 최고위 선거에 추천된 51명의 후보 중 40명이 대졸자였고, 공무원, 교수, 교사의 직업을 가진 인물이 28명으로 반수 이상을 차지했다. 이는 2000년대 이전 대다수 지도자가 고등학교 수준 이하의 학력을 가졌던 것과 차이를 보였다(Nakamura 2012: 298-299).

V. 무함마디아 지도자 사이의 관계와 파벌

4.1. 이슬람 교육을 매개로 한 파벌 형성 가능성

무함마디아 회원의 담론에서 조직 내 파벌의 존재 가능성은 강하게 부정되었다. 100년 이상 동안 파벌 형성에 따른 분열 없이 조직적 통합성을 유지해 왔다는 것이다. 이러한 지적은 현실의 상황과 대체로 일치한다. ‘자카르따 분파’(kubu Jakarta), ‘족자 분파(kubu Yogyakarta)’와 같은 표현이 유행했던 적이 있지만(Efendi 2014: 68-69), 이를 파벌이라 규정하기는 적절하지 않다. ‘분파’의 지도자나 구성원, 이념과 목표가 명확하지 않았기 때문이다. 이 표현은 폐쇄적 집단을 지칭하기보다는 총회 의장 선출 과정에서 드러난 대립 관계를 지칭하기 위해 일시적으로 이용되었다. 총회 후 일상적 상황에서 이 용어가 거의 사용되지 않는다는 사실 역시 그것이 파벌의 성격을 띠지 않음을 보여준다.²⁵⁾

배타적 구성원으로 이루어진 파벌은 아니지만, 앞서 살펴본 것처럼 1950년대 이전까지 중앙본부 지도자들은 친인척, 사제, 이웃 관계 등 중첩되는 근원적 성격의 연대를 통해 분파적 성격의 집단을 형성했다.²⁶⁾ 1950년대 이후 까옴안 중심의 집단은 배타적 파벌화 방향으

25) 보통 총회 선거를 앞두고 거론되는 ‘자카르따 분파’, ‘족자 분파’는 지도자의 활동 지역에 기반을 둔 것이다. 자카르따를 중심으로 활동한 루크만 하룬(Lukman Harun)과 족자를 중심으로 활동한 아민 라이스의 대립을 지시하기 위해 1990년대 총회에서 이 표현이 등장했고 이후에도 종종 이용되었지만, 지역이라는 기준이 시사하듯 이념적 차이에 근거한 배타적 집단을 지시하지 않았다. 무함마디아 지도자들 역시 이런 분파의 존재를 부정했는데, 예를 들어 2015년 총회를 앞두고 한 최고 위 의원은 “족자 분파와 자카르따 분파는 ... 이미 오래전에 사라졌다”고 언급했다 (Wibowo 2015). 2000년대 이후 새로 등장한 표현에는 ‘보수 분파’(kubu konservatif), ‘진보 분파’(kubu progresif)가 있지만, 이 역시 짧은 기간 동안 유행을 탔을 뿐 지속적으로 이용되지 않았다.

26) 까옴안을 중심으로 한 집단의 분파적 성격을 강화한 요소에는 외부로부터의 비판

로 나아가지 않았으며 이는 지도부 구성에 있어 까움안이 차지하는 중요성을 점차 약화시켰다.

파벌 미형성의 결과이면서 동시에 이를 지속시킨 요인 중 하나는 다양한 교육적 배경을 가진 지도자의 충원이었다. 2010년과 2015년 최고위 선거 후보자 중 가장 많은 지도자가 졸업한 대학은 가자마다 대학(Universitas Gadjra Mada)으로 11명이었고, 족자까르따 이슬람 대학(IAIN Yogyakarta)과 자까르따 이슬람 대학(IAIN Jakarta)이 각각 8명과 7명으로 그 뒤를 이었다. 가자마다대학을 졸업한 지도자들의 출생 시기가 1951년-1965년 사이에 걸쳐 있을뿐 아니라 이들의 전공 분야 역시 다양했기 때문에 대학을 매개로 한 폐쇄적 네트워크의 형성 가능성은 크지 않았다.

이슬람을 공부한다는 이유로 인해 IAIN을 매개로 한 분파의 형성 가능성은 상대적으로 높았다. 전통이슬람 교육기관인 빠산뜨렌에서는 선생과 학생, 학생들 사이에서 이루어지는 전면적이고 장기간에 걸친 상호작용을 통해 긴밀한 인적 네트워크나 파벌이 형성되었다(Dhofier 1999: 7-10; Mansurnoor 1990: 306-311). 이와 달리 이슬람 대학에서 이루어지는 이슬람 교육은 빠산뜨렌만큼 강도 높지 않았으며 학생에 대한 교수의 권위 역시 제한적으로 행사되었다.²⁷⁾ 같은

이 추가될 수 있었다. 설립 초기 무함마디야는 전통이슬람 세력으로부터 강한 비판을 받았는데(Mulkhan 1990: 71), 이는 까움안 활동가의 내적 연대를 강화하는데 일조했다.

27) 이슬람 교육을 매개로 한 대학의 사제 관계에서 교수가 가진 제한된 영향력과 권위는 무함마디야 대학의 사례를 통해 예시될 수 있다. 2000년대 중반부터 무함마디야와 차별적인 종교적 해석과 실천을 지지하는 학생들의 동아리가 무함마디야 소속 대학에 설립되었다. 이 문제가 심각하게 받아들여지자 중앙본부는 ‘조직 강화’(konsolidasi organisasi)라는 이름 아래 무함마디야와 관련되지 않는 종교 동아리를 무함마디야 대학에서 금지할 것을 명령했고 관련 교수들에게 그에 대한 엄정한 대처를 요구했다. 하지만, 학생 활동을 쉽게 통제할 수 없다는 이유로 교수들이 적극적인 대응을 하지 않았고 이들 동아리의 활동은 지속되었다. 종교해석의 차이라는 엄중한 문제에 대해서조차 효과적으로 대응하지 못했다는 사실은 학생에 대한 교수의 제한된 영향력과 권위를 보여주었다.

시기에 대학을 다닌 학생 사이에서 형성되는 유대관계 역시 빠산뜨렌과 달리 느슨하게 맺어졌다.

무함마디아에서 활동하는 교수와 제자 사이의 관계를 검토하기 위해 족자 IAIN에서 수학했던 학생과 졸업생이 개최한 토론회 사례가 제시될 것이다. 무함마디아의 주류 입장과는 차별적인 종교해석을 지지한 이들은 ‘무함마디아 청년지식인 네트워크’(Jaringan Intelektual Muda Muhammadiyah: 이하 JIMM)라는 모임을 결성했는데, 외부로부터의 비판으로 인해 이들은 내적 연대감을 형성하고 있었다.²⁸⁾

세미나 형식의 토론회에서 발표한 연사는 무함마디아 중앙본부에서 활동하는 IAIN 교수였고, 일반 무슬림에게서 나타나는 종교성의 다양한 표현 방식에 관해 설명했다. 발표가 끝나고 이루어진 토론 과정에서 논의가 잠시 교회예배 문제로 흘러갔다. 무슬림이 기독교도와 함께 교회에서 예배하는 일이 용인될 수 있다는 주장을 제기한 한 참가자와 이에 명시적으로 찬성하지 않은 발표자 사이에 논란이 벌어졌는데, 다른 참가자들이 전자에 동조함으로써 발표자가 소수자로 내몰렸다. 토론이 끝나고 다과 시간이 되었을 때 발표자와 참가자 모두 별일 없었다는 듯이 화기에애한 분위기를 이어나갔다. 발표자가 문제를 제기한 참가자에게 “[말하는 방식이] 신부 같네”라는 농담을 던지자, 그 참가자는 발표자에게 “끼야이(전통이슬람의 지도자) 같네”라고 답함으로써 커다란 웃음을 이끌어냈다.

토론회가 끝난 후 발표자를 통해 모임에 참여한 청년 대다수가 자신의 강의를 들었거나 자신의 학과에서 공부한 학생임을 알게 되었

28) 이 글에서 이용되는 다른 현지조사 자료와 달리, JIMM과 관련된 자료는 2005년에 수집된 것이다. 당시 연구자가 수행하고 있던 JIMM 관련 조사 과정에서 본문의 토론회 자료가 얻어졌다. 이슬람대학을 매개로 한 사제 관계가 사적인 영역에서 전개되는 방식을 보여주는 흔치 않은 사례이기에 이 자료가 검토될 것이다.

다. 토론 과정에서 이들이 발표자에게 보인 비판적 태도, 다과 자리에서 나타난 허물없는 자세가 IAIN 사제관계의 일상적 모습이나는 질문에 대해 그는 긍정적으로 답했다. 곧이어 그는 무함마디아 회원의 선호 담론을 꺼냈다. 엔우와 달리 무함마디아에서는 지도자를 숭배하거나 그 권위에 복종하는 관행이 존재하지 않는다는 것이다. 회원 사이의 평등성이 중시되기에 자바 문화에서 강조되는 연장자에 대한 예절이 교수와 학생에게 적용되지 않는다고 그는 덧붙였다.

이 사례는 사제관계로 맺어진 무함마디아 회원 사이에서 위계화된 구조가 구축될 환경이 조성되어 있지 않음을 시사한다. 빼산뜨렌과 달리 대학에서의 사제관계는 무함마디아에서 중시되는 평등성(Nashir 2010; 331; SM 1925: 351)을 넘어서서 권위적인 위계 구조가 형성될 정도의 집중적인 상호작용에 기반하지 않고 있다. 또한, 대학에서 이슬람을 가르치는 행위에 절대적인 권위가 부여되지 않으므로써 특정 교수에게 교육받았다는 사실이 배타적 동질감을 가져오기에는 한계가 있다.²⁹⁾ 이러한 측면을 고려해보면, 대학에서의 사제관계 혹은 동료관계를 기반으로 하여 파벌이 형성되기에는 많은 제약이 존재한다.³⁰⁾

29) 비공식적 교육을 통한 긴밀한 사제관계의 형성 가능성이 과거에는 존재했다고 거론된다. ‘응인틸’(ngintil)이라 불리는 관행은 종교 강연회에 연사로 초대된 중장년층 지도자를 청년 활동가가 따라다니는 행동을 일컫는데 이를 통해 둘 사이에 긴밀한 사제관계가 형성될 수 있었다. 이와 관련하여 회자되는 사례 중 하나는 파흐루딘 의장(1968-1990 재임)과 아민 라이스로서, 청년 시절 아민 라이스는 파흐루딘 의장을 따라다니며 직접 사사 받았다고 한다. 2000년대 이후 응인틸 관행은 거의 찾아보기 힘든데 그 이유로는 젊은이들이 바빠서 강연회를 쫓아다니려 하지 않는다는 점이 보통 거론되었다. 사제관계 수준뿐 아니라 세대 간에도 관계의 단절이 일어나고 있음이 지적되기도 했는데, 하심(Hasyim)은 젊은 활동가를 대상으로 한 훈련과정이 끝나는 순간, 선생으로 참여한 높은 연배의 지도자들과 학생으로 참여한 젊은이들 사이의 상호작용 역시 종결된다고 언급했다(1990: 117-8).

30) 교리 해석을 중심으로 한 파벌의 형성 가능성 및 한계는 JIMM을 통해 예시될 수 있다. 무함마디아의 주류 입장과 다른 종교해석을 지지하며 결성된 JIMM은 2000년대 후반 조직 해산을 결의했다. 여기에는 JIMM에 대한 전망위적인 비판과 압박이 결정적인 영향을 미쳤다. 이러한 비판은 새로운 종교해석에 대한 불만 때문이었

이슬람 교육을 매개로 한 분파의 형성 가능성이 없었던 것은 아니다. 다호란에 의해 설립되었으며, 이후 까옴안 출신자의 학연 형성에 절대적 역할을 한 무알리민(Muallimin)이 그것이다. 중고등학교 수준의 교육을 제공했던 이 학교는 무함마디아의 핵심 조직원과 전투적 선교사를 양성하려는 목표를 가졌다. 기숙형 학교라는 성격으로 인해 사제간, 학생 간 접촉이 집중적으로 이루어졌고, 이는 긴밀한 인적 네트워크 형성을 뒷받침했다. 1950년대 이전까지 무알리민은 무함마디아 활동가들의 연결점이었고, 졸업생은 지도부의 핵심 구성원으로 자리 잡았다.

무알리민의 중요성과 위상은 독립 후 지속적으로 약화했다. 이를 촉발한 요인은 독립 후 나타난 일반 공립학교에 대한 높은 선호였는데, 근대식 교육을 강조한 무함마디아 회원에게 있어 이러한 태도가 큰 거부감 없이 수용될 수 있었다.³¹⁾ 이로 인해 무함마디아 지도자로 성장하기 위해서는 무알리민을 졸업해야 한다는 식의 배타적 태도가 형성되지 않았다(Wahyudi 1999: 89).

무알리민이 한때 차지했던 위상은 1990년과 1995년 후보자에게서 흔적을 찾을 수 있어서, 54명의 후보자 중 11명이 무알리민 졸업생이었다. 이 비중은 2010년과 2015년 후보자 사이에서는 급격히 축소해서, 55명 중 3명만이 무알리민 졸업생이었고 나머지 대다수는 일

지만 무함마디아 내에 공인되지 않은 분파적 성격의 조직을 만들어 활동했다는 점에 대한 거부감 역시 중요한 역할을 했다. 이는 해산 후 JIMM 회원의 위상을 통해서도 확인될 수 있다. 해산 이후에도 이들은 무함마디아에서 활동을 계속했는데, 이들 개개인에 대한 배타적이고 부정적인 태도가 집합적으로 표현되지 않았다. 그 결과 해산 후 10여 년이 지나서 30대 중후반이 된 JIMM 활동가들은 다양한 조직적 수준에서 지도자적 위상을 확보했다.

31) 자녀에게 더 좋은 교육 환경을 제공해야 한다는 측면에 강조점이 주어짐으로써 자녀를 무함마디아 학교에 진학시켜야 한다는 식의 담론 형성이 억제되었다. 이는 때로 부정적인 평가를 받기도 해서 무함마디아 지도자에게 있어 무함마디아 학교는 타인 자녀 교육을 위해 좋은 기회를 제공하는 기관으로 인식되고 있다는 식의 비판이 제기되기도 했다(Hasyim 1990: 92).

반 중고등학교 출신자였다. 이는 무알리민에서의 교육 배경이 지도자로 인정받는 핵심 자질로 작동하지 않았음을, 무알리민이 파벌 형성을 뒷받침할 매개로 기능하지 못했음을 의미한다.³²⁾

교육과 비교할 때 무함마디야 내에서의 활동, 특히 자치조직에서의 활동은³³⁾ 인적 네트워크 형성에 영향을 미칠 잠재력을 가졌다. 자치조직 지도자에게 무함마디야 지도자와 교류할 기회가 풍부하게 주어진다(34), 그리고 연령을 중심으로 조직되는 자치조직의 특성상 같은 시기 지도부 구성원 간 긴밀한 접촉이 이루어진다는 점 등은 인적 네트워크를 공고히 할 기제로 작동할 수 있었다. 예를 들어, 자치조직에서 활동한 젊은이들이 중년에 접어들어 무함마디야 최고위 위원으로 같이 활동한 이야기가 회자되기도 했다.

하지만, 자치조직 활동이 가진 개방적 성격, 즉, 자치조직 지도자로의 선임이 적극적인 참여를 통해서만 가능하다는 사실이 중시되어야 한다. 또한 자치조직에서의 지위가 자연스럽게 무함마디야로 전환되는 것이 아니며, 이를 위해서는 무함마디야 내에서의 꾸준한 활동이 요구된다는 점 역시 고려되어야 한다.³⁵⁾ 따라서, 자치조직과

32) 대학교육의 경우에도 상황은 동일해서 무함마디야 지도자로 성장하기 위해 특정 대학에 진학해야 한다는 식의 담론이 형성되지 않았다. 무함마디야 지도자들의 교육 배경에서 나타나는 다원성은 해외 유학에 대한 선호로 인해 더욱 확대되었다. 1990년과 1995년 후보자 54명 중 15명, 2010년과 2015년 후보자 55명 중 21명이 외국 유학 경험을 가졌다. 이들 중 아랍 지역의 대학에서 수학한 후보자는 각각 4명과 5명이었고, 아랍 이외의 지역으로는 미국, 호주, 유럽 국가가 선호되었다. 유학 국가의 다양성은 해외유학 역시 분과 형성의 매개로 작동하기에 한계를 가지고 있음을 시사한다.

33) 무함마디야 산하 자치조직은 성, 나이, 활동 등에 기반을 두고 결성되었다. 청소년 조직, 대학생 조직, 청년조직이 나이에 기반을 두고 있는데, 여기에서 활동하는 활동가들은 나이가 들에 따라 무함마디야로 활동 영역을 옮기게 된다.

34) 자치조직 대표는 탄위르에 참석할 권리를 가져서 무함마디야 지도자들과 교류할 기회가 많았다. 또한 조직 내외의 다양한 활동에 초대됨으로써 인지도를 높일 유리한 위치에 놓였다.

35) 자치조직 중 40세까지 활동이 가능한 청년조직(Pemuda Muhammadiyah) 지도자들은 무함마디야 최고위로 진입하기에 유리한 입지를 가졌다. 하지만 청년조직에서의 활동경력이 자동적으로 무함마디야 최고위 위원이나 위원 후보 자리를 보장하

함께 주지부나 중앙본부 산하 위원회에서의 활동경력이 회원으로서의 진정성과 헌신을 더 넓은 범위의 활동가에게 드러낼 기회를 제공함을 확실하지만, 그것 자체가 긴밀한 인적 네트워크, 나아가 배타적 연대와 파벌 형성의 기반으로 작동하는 데에는 한계가 있다.

4-2. 후원-피후원 관계의 형성 가능성

앞 절에서 살펴본 것처럼 최고위 후보자 중 다수는 대학에서 일했다. 교수라는 직업의 특징 중 하나는 그 직위를 기반으로 동원할 수 있는 자원이 많지 않다는 점이다. 정치인이나 경제인, 심지어 공무원과 비교할 때에도, 교수가 동원할 수 있는 물질적, 비물질적 자원이나 권한은 제한적이다. 이는 직업을 매개로 한 후원-피후원 관계의 형성 기반이 굳건하지 않음을 시사한다.

대학에서와 달리 무함마디아에서 이들은 다양한 자원에 접근할 잠재력을 가졌다. 교육기관을 예로 들면, 중앙본부는 2백여 고등교육 기관을 대상으로 총장 인사권과 기부금 관리권을 행사했다. 주지부 역시 수십, 때로 수백 개의 교육기관에 대해 동일한 권한을 행사했다. 이는 최고위 위원이 교육, 의료, 복지 기관의 자원을 후원-피후원 관계 형성을 위한 자원으로 전유할 수 있음을 시사하지만, 현실에서 그것이 실현되기에는 한계가 있었다.

최고위 위원이 행사할 수 있는 인사상의 권한을 묻는 질문에 한 위원은 “학교에서 허드렛일을 하는 직원조차 취직시키기 힘들지”라고 답했다. 이어 그는 대학 총장을 예로 들었다. 제도적으로 총장

지는 않았다. 1989-1993년 청년조직 의장을 맡은 딘 삼수딘은 2005년 무함마디아 의장으로 선출된 반면, 1985-1989년 청년조직 의장인 하빕 치르진(Habib Chirzin)은 최종 후보자로 몇 차례 선출되었지만 최고위 위원이 될 정도의 득표를 하지 못했다. 이는 자치조직에서의 활동이 최고위 위원 선출 과정에서 귀속지위로 작동하지 않음을 예시한다.

선임은 최고위의 권한이다. 하지만 이 과정이 집합적 심의를 통해 진행되기에 일부 위원이 특정 후보를 지지한다고 해서 이를 관철하기는 쉽지 않다. 또한, 대학선거를 통과한 후보가 최종 후보자로 선임되기 위해서는 대학에 설치된 감독기구, 주지부 최고위원회, 중앙본부 고등교육위원회의 논의를 거쳐야 했다(Muhammadiyah 2012a). 이러한 중간 절차는 제도상 의견 개진을 목적으로 하지만, 이 과정을 거치며 후보에 대한 다양한 견해가 표출되고 그것이 상위 단계로 전달됨으로써 최종 후보자 선임에 영향을 미치는 핵심 요인으로 작동했다. 이러한 조건에서 후보자에게는 로비해야 할 대상이 누구인지 명확하지 않을뿐 아니라 그 효과성을 확신할 수도 없다.³⁶⁾ 따라서 지도자가 조직의 자원을 사적으로 이용하기 위해서는 집합적 의사결정과 중층적 운영 구조와 같은 제도적 절차를 거쳐야 했다.³⁷⁾

제도적 차원과 함께 고려해야 할 점은 조직 내 사의 추구를 금기시하는 담론이다. 무함마디아에서 지도자에게 요구하는 진정성, 희생, 사심 없음, 야망 없음과 같은 덕목은(Abror 2010: 18-29; Djazman 2010: 44-46; Mawardi 2010: 33) 조직의 자원을 사유화하려는 시도에 대한 경고라 할 수 있다. 예를 들어 요소쁘라노또(Josopranoto 2010: 117)는 지도자의 자세를 아래와 같이 지적했다.

36) 교육 및 의료 기관의 수장이나 직원을 채용하는 과정에서 무함마디아에서 적극적으로 활동했으며 지도자들에게 널리 알려진 인물이 선호됨을 발견하기는 어렵지 않았다. 예를 들어, 무함마디아 대학의 교수 임용 과정에는 중앙본부나 州道 지부 지도자가 면접위원으로 참여하는 경우가 많기 때문에 활발한 조직 활동경력을 가진 후보자가 선발된 가능성은 매우 컸다. 하지만, 여기에서 간과할 수 없는 사실은 활동가에게 주어지는 특별대우가 집단적 형식을 취하기 때문에 특정 개인에 의해 주어진 것으로 인식되기 어렵다는 점이다. 이로 인해 한 개인이 받은 특별대우가 특정 지도자에 대한 부채의식으로 이어지지 않았으며, 후원·피후원 관계나 파벌 형성의 자원으로 작용하기 어려웠다.

37) 고등학교 교장 선임 역시 중층적 의사결정 구조를 거쳐 이루어졌다. 가장 일반적인 채용 방식을 보면 군지부 교육위원회에서 복수의 후보자를 제안하며, 도지부 최고위원회, 주지부 교육위원회의 논의를 거쳐 주지부 최고위원회에서 최종 결정이 이루어졌다(Muhammadiyah 2012b).

무함마디야 지도자는 물질적 본능, 낮은 도덕성, 저속한 욕구에 유혹되어서 개인을 위해 물질적, 비물질적 이익을 추구하거나 자신의 지위와 권력을 남용해서는 안된다.

사익 추구를 경계하는 지적이 꾸준히 제기된다는 사실은 이를 추구하는 지도자가 존재함을(Karim 1985: 79) 반영한다고 해석될 수 있다. 그럼에도 이러한 담론이 강조된다는 사실은 조직의 자원을 이용한 사익 추구가 다른 지도자들에 의해 인지될 수 없도록 은밀하게 이루어져야 함을 시사하다. 앞서 언급된 최고위 위원은 개인적으로 제공할 수 있는 특혜가 있지 않냐는 끈질긴 질문에 대해 마지못해 “행사비나 장학금 정도”라고 말했다. 하지만, 이 역시 다른 지도자의 동의를 거쳐야 하기에 전적으로 개인이 행사할 수 있는 권한이 아니라는 말을 덧붙였다.³⁸⁾

조직의 자원 배분에 요구되는 중층적 절차 그리고 조직 자원의 사적인 전유를 경계하는 담론으로 인해 개인이 공적 자원을 기반으로 하여 후원-피후원 관계를 구축하기는 쉽지 않다. 다른 지도자와의 긴밀한 관계는 자원 배분에 있어서 개인적 영향력을 강화해 줄 수 있지만, 지도자 사이에서 나타나는 관계의 형식성은 사적인 자원 이용과 후원-피후원 관계의 형성을 어렵게 만든다. 지도자 사이에서 전개되는 주도적인 상호작용의 양태는 다음 절에서 검토될 것이다.

4-3. 지도자 간 관계의 형식성

무함마디야에서의 활동을 바탕으로 지도자들 사이에는 긴밀한 친

38) 설립 주체의 영향력이 강하게 남아있는 일부 교육, 의료, 복지 기관에서는 중앙본부나 하위지부의 통제력이 적절하게 행사되지 못하고 사적인 권한 행사가 이루어지기도 했다. 이런 상황에서 중앙본부나 하위지부는 이들 기관에 대한 통제권을 강제하기보다는 대화와 타협을 통해 그 운영에 영향을 미치려는 태도를 취했다. 이와 관련되어서는 Fuad(2002)를 볼 것.

분관계가 형성될 수 있다. 중앙본부, 하위지부, 자치조직 등에서 활동하는 지도자들은 다양한 모임에 함께 참여하면서 인적 네트워크를 구축할 수 있으며, 이는 권한 행사와 자원 분배에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 가능성은 상존하지만 그 실현은 쉽지 않은데 이는 조직 내에 퍼져 있는 사적인 관계 형성에 대한 부정적 태도 때문이다.

조직운영에 개입되는 비공식적 관계에 대한 문제 제기를 찾을 수 있는 가장 오래된 사례는 마스 만수르이다. 중앙본부 의장으로 선임되어 까옴안으로 이사한 뒤 그는 기존의 관행을 변화시키려 노력했는데, 그중 하나가 집에서 손님을 맞는 행동이었다. 일화에 따르면 (Hadikusumo 2010: 72-73), 지부에서 온 손님이 친분이 있던 지도자의 집을 찾아갔고 그가 그 손님을 마스 만수르의 집으로 데려왔다. 방문 이유가 조직과 관련된 일임을 알게 된 마스 만수르는 이들을 사무실로 데려가서 업무를 처리했다. 그는 조직과 관련된 업무는 개인의 거주지가 아닌 사무실에서 처리하고 개인의 일과 조직의 일을 엄격히 구분하도록 요구했다.

마스 만수르가 지적한 조직 활동의 공식성은 이후에도 계속 강조되었는데, 그 결과 중 하나는 지도자의 역할과 조직운영 절차를 제도화하는 것이었다. 최고위 위원의 업무 분담을 규정한 문건을 예로 들면, 의장의 역할은 6개로, 네 명의 부의장의 역할은 각각 4-6개로 세분되어 할당되었다(Muhammadiyah 1974.: 5-9). 같은 맥락에서 운영 절차를 규정하는 다양한 매뉴얼이 만들어졌는데, 회의를 예로 들면 좌장, 비서, 일반 참가자 등의 역할과 참여 방식이 세부적으로 제시되었을 뿐만 아니라, 회의록 작성, 시간 배분과 좌석 배치, 결과 보고서 작성 방식이 일일이 규정되었다(Muhammadiyah 1972: 40-57)

이러한 노력에도 불구하고 조직운영의 제도화가 쉽게 실현되지는

않았으며, 상당수 지도자는 이러한 규정의 존재조차 알지 못했다. 하지만 그 실현 여부와 관계없이 제도화의 필요성에 대한 담론이 지도자들 사이에서 공유된다는 사실의 중요성은 중시되어야 한다. 이는 조직 활동이 공적인 차원에서 규정에 맞추어 수행되어야 한다는 점에 대한 공감대가 강화될 수 있도록 했다.

조직운동을 제도화하려는 시도는 그것이 사적인 관계에 바탕을 두어서는 안된다는 인식에 기반했다. 이는 사적인 관계가 조직운영에 미칠 부정적 영향에 대한 우려에 기인하는데, 사적인 권한 행사가 집단지도체제의 정상적인 작동을 방해하고 공적 자원의 사적 전유를 가능하게 할 환경을 조성하리라 인식되었다.³⁹⁾

“사적인 감정을 조직으로 가져오지 말아라”(Junus 2010: 136)라는 식의 주장이 무함마디야의 담론을 주도한다는 사실과 함께 고려되어야 할 점은 지도자 배경의 다원화로 인해 파벌과 후원-피후원 관계 형성이 억제될 환경이 구축되었다는 점이다. 그 결과 담론 수준이 아니라 실제 조직 활동에서도 사적인 관계의 형성을 억제하려는 분위기가 정착했다. 이러한 분위기를 하에다르 나쉬르는 회원, 활동가, 지도자 사이의 관계에서 “개인적 접촉(sentuhan-sentuhan)이 사라졌다”라고 설명한 후, 그 이유로 조직의 운영 메커니즘이 개인의 영향력(kekuatan)을 넘어설 정도로 강해졌기 때문이라고 지적했다(Nashir 2010: 393).

하에다르가 언급한 개인적 접촉의 상실, 즉 지도자 간 밀접한 관계 형성의 억제를 한 주지부 지도자는 ‘건조한’(kering)이라는 형용사로

39) 사적 관계의 형성에 대한 우려는 교육, 의료, 사회복지 기관이 안정적으로 성장, 확대함에 따라 강화되었다. 이는 이런 기관으로부터 자원을 얻어낼 여지가 많아졌기 때문인데, 이에 대한 대응 중 하나는 종교적 신실함과 사심 없음 등을 강조하는 방향으로 진행되었다. 무함마디야 회원들 사이에서 빈번하게 거론되는 “무함마디야 내부에서 삶(생계)을 찾으려 하지 말고, 무함마디야를 살리고자 노력해라”라는 격언은 공적 자원의 사적 전유를 경계하려는 목적을 지녔다(Prodjokusumo 1991: 10)

표현했다. 지도자 간 친밀한 관계의 형성이 저지됨으로써 그 관계가 형식적, 비인격적 성격을 띠게 되었다는 것이다. ‘개인적 접촉이 사라진’ ‘건조한’ 관계를 로샤드 솔레(Rosyad Sholeh)는 아래와 같이 설명했다(2005: 191).

조직 내 삶을 관찰해보면, 서로 방문하는 관행, 서로 사랑하는 관계, 가족적 관계가 실현되지 않는다는 인상을 받게 된다. 우리 사이에서 이루어지는 관계, 수직적이고 수평적인 관계 모두는 형식적 관계에 국한됨을 알 수 있다.

그가 형식적 관계라 언급한 것은 무함마디아의 정관 그리고 총회, 탄위르, 지도자 회의의 결정과 같은 규정과 업무에 따라 형성된 관계였다. 그는 이런 관계에 더하여 비공식적 관계의 필요성을 역설했다. 비공식적 관계란 공식적 규정에 얽매이지 않는 개인적 관계의 망을 지시하는데 이를 통해 가족과 같은 느낌, 서로에 대한 존경, 의견 일치를 위해 서로 도와주고 도움을 받으려는 태도가 충만한 분위기를 형성할 수 있고, 이것이 조직 활동을 원활하게 만들 수 있다는 것이다. 이처럼 사적인 관계를 강조했지만, 그의 글은 다음과 같이 끝을 맺고 있다.

비공식적 관계가 매우 필요함에도 중요한 점은 그것이 과도하면 안된다는 것이다. 왜냐하면 과도한 비공식적 관계는 조직의 규정을 파괴하기 때문이다.

로샤드 솔레는 1960년대 중반 무함마디아 대학생 자치조직을 설립하는 데 앞장섰고, 1970년대 청년조직을 거쳐 중앙본부 최고위에서 30여 년 동안 활동한 지도자였다. 그가 비공식적 관계의 필요성을 제안했다는 사실은 형식적이고 비인격적인 관계 맺음이 무함마디아

내 지도자 간, 회원과 지도자 간 관계를 주도하는 특성임을 뒷받침한다. 동시에 그의 글이 이러한 관계에 대한 우려로 끝을 맺고 있음은 시사점을 던져 준다. 그의 우려는 가족과 같은 관계 형성을 지속적으로 배제하려 한 원인이었기 때문이다. 사적인 관계가 특정 지도자를 중심으로 한 파벌 형성을 유도할 수 있고 파벌이 조직운영의 원칙인 집단적 리더십의 근간을 훼손할 수 있음을 지도자들은 인식하고 있었고, 이로 인해 공식적이고 비인격적인 방식의 조직활동이 끊임없이 강조되었다. 이러한 노력의 의도하지 못한 결과는 ‘개인적 접촉이 상실’된 ‘건조한’ 관계였다.

지도자 간 관계에 대한 로사드 솔레의 견해는 다른 지도자에 의해서도 공감되었다. 주지부 최고위 모임에 결석한 위원과 우연히 나누었던 대화는 이를 예시한다. 몸이 좋지 않아서 참석하지 못했다고 말했던 그는 이를 걱정하는 연구자에게 이야기를 이어갔다. 자신이 오늘 병원에 입원하더라도 몇몇 가까운 사람을 제외하고는 무함마디아 활동가들이 문병하러 오리라 확신할 수 없다는 것이다. 잠시 말을 멈춘 뒤 그는 문병 올 사람이 많지 않으리라고 확신에 찬 듯 이야기했다. 회원들의 성향이 개인적이기 때문에 그런지를 묻는 질문에 대해 그는 긍정적인 표현을 함과 동시에 “[무함마디아 활동가들이] 타인에게 의존하지 않으려는 성향이 강하기 때문”이라고 설명했다.

의존적이지 않다는 설명은 무함마디아 내의 비인격적이고 형식적인 관계를 설명하는 또 다른 표현이었다. 평등성을 강조하는 이념적 특성, 집단적 리더십과 의사결정에 기반을 둔 조직운영, 자율성과 가족을 강조하는 상하위 지부 간 관계는 의존적이지 않으려는 성향, 개인적 친분 대신 형식적 관계를 중시하는 성향, 사적인 것과 공적인 것을 구분하려는 경향, 규정에 맞추어 공식적으로 일처리를 하려는 경향에 의해 뒷받침되었다.

VI. 맺음말

무함마디야 지도자 중 최근 가장 높은 인기를 누린 인물은 아민 라이스였다. 1990년대 초중반 수하르토에 대한 날 선 비판으로 인지도를 높인 그는 ‘국민수권당’(Partai Amanat Nasional: 이하 PAN)을 창당하여 정치권에 진입한 후 국회의장을 역임했다. 1985년과 1990년 무함마디야 최고위 위원으로, 1995년 의장으로 선출된 그는 PAN 창당 직전 의장 자리에서 물러났고, 2004년 대선 후보로 출마했다. 이런 그를 위해 무함마디야는 40여 년 동안 유지해온 정치적 중립을 깨고 총력을 기울여 선거 운동을 지원했다. 그에게 부여된 ‘가장 뛰어난 무함마디야 활동가’라는 표현이 의미하듯 그는 무함마디야의 이상을 구현할 최적의 지도자로 비추어졌고, 회원들로부터 전폭적인 지지를 이끌어냈다(김형준 2008).

대선 패배 후 무함마디야에서의 그의 영향력은 급속히 축소했다. 2009년 총선을 앞두고 그는 PAN에 대한 무함마디야의 지지를 도출해내지 못했다. 그의 종교적 시각은 무함마디야 내 종교 담론에 편입되지 못했다. 그의 영향력 약화는 2010년 총회를 앞두고 가시화되어서, 무함마디야로의 복귀를 암시하는 듯한 행보에 대해 원색적인 비난이 쏟아졌고 그는 계획을 포기해야 했다.⁴⁰⁾ 한때 카리스마적 지도자로서까지 비추어진 그의 위상이 급속히 추락하게 된 이유 중 하나는 30여 년 동안 활동하면서 그가 긴밀한 인적 네트워크를 무함마디야 내에 구축하지 못했기 때문이다. 친밀한 개인적 관계, 후원-피후원 관계, 나아가 파벌적 성격을 띤 집단이 그를 중심으로 형성되지 않음

40) 아민 라이스의 복귀 의사에 대한 무함마디야 회원의 반응을 다룬 기사 제목은 그의 영향력 축소가 어느 정도까지 진행되었는지를 예시했다. “무함마디야 청년조직이 아민 라이스를 거부하다”, “아민 라이스의 행보를 의심해보자”, “아민 라이스가 급권 정치를 하고 있다고 의심받는다”, “아민 라이스가 [복귀를] 포기해서 무함마디야가 평화롭다”와 같은 제목의 기사가 일간지에 게재되었다.

으로써 조직 내 그의 지위가 없어지고 회원들의 정치적 열정이 약화하자 그의 영향력 역시 급속히 사라졌다.⁴¹⁾

아민 라이스를 중심으로 긴밀한 인적 네트워크가 형성되지 못한 이유는 본문에서 거론된 무함마디아의 특성과 연관된다. 선거를 통한 다양한 배경의 지도자 충원, 규칙에 대한 강조, 공적 자원의 사적 전유를 막으려는 조직 환경, 지도자 사이의 형식적 관계 등은 파벌 형성을 저지하는 방향으로 작용했다. 의존적이지 않고 사적인 관계로 얽히지 않은 지도자가 다수를 구성함으로써 평등이 아닌 차이를, 집합적이 아닌 개인적 의사결정을, 배타적 집단을 중시하는 지도자가 출현하더라도 그 권위가 절대화되고 그를 중심으로 한 연망이 구축되기는 쉽지 않았다. 이러한 환경은 무함마디아가 기반을 두고 있는 집단지도체제가 적절하게 운용될 수 있는 토대를 제공했다.

1990년대 이후 가시화된 지도자 배경에서의 변화, 즉 ‘올라마에서 지식인으로서의 전환’을 통해 선동적이고 대중지향적이며 이데올로기적인 성격의 지도자보다는 전문적이며 기능적인 성격의 지도자들이 충원되었다. 이러한 변화가 조직운영에 미친 영향 중 하나는 현실 문제에 신속히 대응할 역량이 낮아지고 의사결정에 있어 중도적인 길이 선호될 가능성이 커졌다는 점이다. 상이한 개인적, 학문적, 종교적 배경을 가지고 있으며 사적인 관계로 얽혀있지 않은 지도자들 사이에서 협의가 진행될 때 타협적이고 절충적인 결정이 선호될 수밖에 없기 때문이다.

41) 2014년 10월 족자에 있는 아민 라이스 집 앞에서는 그의 정치적 행보에 불만을 품은 일군의 사람들이 모여 루왓판(ruwatan)이라는 부정을 씻어내는 전통 의례를 거행했다(Wijaya 2014). 무함마디아가 이런 식의 의례를 강하게 비판해왔음을 고려해보면 이들의 행동은 아민 라이스를 공개적으로 망신주려는 의도를 표명한 것이었다. 이러한 도발적 행동에도 불구하고 이들을 규탄하려는 직접적인 움직임이 무함마디아 회원들 사이에서 전개되지 않았는데, 이는 아민 라이스를 지지하는 집단이 형성되지 않았고 그에 대한 도전을 무함마디야에 대한 도전으로 바라보려는 태도가 존재하지 않음을 보여주었다.

급격한 변화를 회피하며 타협적인 결정을 선호하는 지도자들의 성향은 ‘혁신(tajdid)의 부재’나 ‘관료주의’로 규정되었고, 그에 대한 비판이 1980년대 중후반 이후 꾸준히 제기되었다(Beck 2019: 23-33; Hidayat & Hasanuddin 2010). “시간이 흐를수록 [무함마디아의] 활동이 새로운 시각을 제시할 주도권을 잃었고”, “개혁을 위한 열정이 형식적이고 판에 박힌 지루함으로 대체”(Karim 1985: 81-82)되었다라는 식의 비판은 이후 공식 담론에까지 포함되었다. 창립 100주년을 기념하는 총회 보고서에는 무함마디아가 “사회에서 발생하는 문제에 대한 대응에 있어 굼뜨고 관료주의적인 경향”을 드러냄으로써 “이슬람과 국가의 진보와 발전에 있어 포괄적이고 혁신적인 공헌을 제공하지 못했다”는 자성적 평가가 포함되어 있다(Muhammadiyah 2010c: 40).

오랜 비판에도 불구하고 관료주의나 혁신의 부재가 쉽게 해결될 수 없었다. 이는 지식인으로서의 전환이라는 리더십 변화가 혁신적 변화를 야기할 동력을 약화하는 효과를 가져왔기 때문이다. 지도자 배경의 다원화, 파벌 형성의 어려움, 지도자 간 관계의 형식성은 집단 지도체제, 선거를 통한 총원, 규칙에 대한 강조와 같은 구조적 요소와 합쳐져서 새로운 비전을 제시하고 이를 강력하게 이끌어갈 지도자의 출현 가능성을 축소시켰으며 혁신을 주도할 집단적 힘의 형성을 어렵게 했다.⁴²⁾ 개인에 의한 지배를 거부하며 집단지도체제를 뒷

42) 현재와 달리 혁신적 변화가 가능했던 시기로 무함마디아 회원들은 조직 설립 초기를 언급했다. 다호란의 리더십 하에 혁신적 시각이 제기되고 신속한 실천이 이루어질 수 있었다는 것이다. 다호란의 실질적 후계자인 파흐루딘이 활동을 주도했던 1920년대에도 동일한 상황이 전개되었다고 거론되었다. 이를 보여줄 사례는 무함마디아와 사례깃 이슬람(Sarekat Islam) 중 하나의 조직만을 선택하도록 강제한 사례깃 이슬람의 징계조치에 대한 대응으로서, 무함마디아는 사례깃 이슬람 탈퇴를 결행했다. 조직 설립 초기와 현재의 지도체제가 동일하기 때문에, 회원들은 집단지도체제 하에서도 개혁적이고 혁신적인 행보가 가능하리라는 기대를 설립 초기의 상황을 통해 예시하고자 했다. 하지만, 본문에 제시된 것처럼 설립 초기 집단지도체제는 형식적 차원에 국한되었고 실제적으로는 다호란과 파흐루딘의 카리스마적

반침할 조직 구조와 인적 구성을 갖추어 왔지만, 이것이 새로운 비전과 변화의 방향을 제시하고 이를 추동할 집합적 힘을 약화하는 결과를 가져왔다는 사실은 무함마디야가 직면한 패러독스적 상황이라 규정될 수 있다.

권위에 기반하여 조직이 운영되었다. 따라서, 집단지도체제가 적절하게 작동하고 있는 환경이 확립된 상황에서 혁신과 개혁을 추구하기에는 한계가 존재했다.

〈참고문헌〉

- 김형준. 2008. “인도네시아 선거정치와 지역 수준의 정치적 동학: 무함마디아의 대선 참여.” 신윤환 편, 『동남아의 선거와 정치 사회적 변화』. 서울: 서강대학교 출판부. 139-172.
- _____. 2012. “인도네시아 이슬람 조직의 구조와 특성: 엔우와 무함마디야를 중심으로.” 『동남아시아연구』 24(2): 205-236.
- _____. 2014. “인도네시아 이슬람 조직 무함마디아의 민주주의적 전통: 지도체제와 선거를 중심으로.” 『한국이슬람학회논총』 24(2): 205-236.
- Abror Muchlas. 2010. *Muhammadiyah: Persamaan dan Kebersamaan*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- al Asy'ari Deni, Mu'arif, and Setiawan Benni. 2005. *Pemberontakan Kaum Muda Muhammadiyah*. Yogyakarta: Resist Book.
- Alfian. 1989. *Muhammadiyah: The Political Behavior of Muslim Modernist Organization under Dutch Colonialism*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- al-Ghozi Mu'tasimbillah. 2009. “Epilog.” Syuja', *Islam Berkemajuan: Kisah Perjuangan K.H. Ahmad Dahlan dan Muhammadiyah Masa Awal*. Banten: al-Wasat. 194-206.
- Amin Abdullah. 2001. “Muhammadiyah's Experience in Promoting Civil Society on the Eve of the 21st Century.” Mitsuo Nakamura, Sharon Siddique & Omar Farouk Bajunid (eds.), *Islam and Civil Society in Southeast Asia*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies. 43-54.
- Arifin MT. 2016 [1990]. *Muhammadiyah: Potret yang Berubah*.

Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.

- Asyari Suaidi. 2009. *Nalar Politik NU & Muhammadiyah: Over Crossing Java Sentris*. Yogyakarta: LKiS.
- Badawi Djaldan. 1998. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah 1912-1985*. Yogyakarta: Sekretariat Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Beck, Herman. 2019. *Fenomenologi Islam Modernis: Kisah Perjumpaan Muhammadiyah dengan Kebhinekaan Perilaku Beragama*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Bruinessen, Martin van. 1994. "Pesantren and Kitab Kuning: Maintenance and Continuation of a Tradition of Religious Learning." Wolfgang Marschall (ed.), *Texts From the Islands: Oral and Written Traditions of Indonesia and the Malay World*. Berne: University of Berne. 121-145.
- Burhani Najib. 2013. "Liberal and Conservative Discourses in the Muhammadiyah: The Struggle for the Face of Reformist Islam in Indonesia." Marin van Bruinessen (ed.), *Contemporary Developments in Indonesia Islam: Explaining the Conservative Turn*. Singapore: ISEAS. 105-144.
- Darban Ahmad Adaby. 2010. *Sejarah Kauman: Menguk Identitas Kampung Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Dhofier Zamakhsyari. 1999. *The Pesantren Tradition: The Role of the Kyai in the Maintenance of Traditional Islam in Java*. Tempe: Arizona State University.
- Djazman Mohammad. 2010. "Kepemimpinan." Imron Nasri (ed.), *Meremajakan Pimpinan Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah. 43-55.

- Efendi David. 2014. *Politik Elite Muhammadiyah: Studi tentang Fragmentasi Elite Muhammadiyah*. Yogyakarta: Reviva Cendekia.
- Federspiel, Howard. 2006. *Indonesian Muslim Intellectuals of the 20th Century*. Singapore: ISEAS.
- Fuad Muhammad. 2002. "Civil Society in Indonesia: The Potential and Limits of Muhammadiyah." *Sojourn* 17(2): 133-163.
- Geertz, Hildred. 1961. *The Javanese Family: A Study of Kinship and Socialization*. New York: The Free Press.
- Hadikusuma Djarnawi. 2010 [1978] *Matahari-Matahari Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Hasyim Umar. 1990. *Muhammadiyah Jalan Lurus dalam Tajdid, Dakwah, Kaderisasi, dan Pendidikan: Kritik dan Terapinya*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Jay, Robert. 1969. *Javanese Villagers: Social Relations in Rural Modjokuto*. Mass.: The MIT Press.
- Josopranoto Darso. 2010. "Mutu Pimpinan Muhammadiyah." Imron Nasri (ed.), *Meremajakan Pimpinan Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah. 113-122.
- Junus Nur. 2010. "Memimpin Muhammadiyah." Imron Nasri (ed.), *Meremajakan Pimpinan Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah. 133-138.
- Jurdi Syarifuddin. 2004. *Elite Muhammadiyah dan Kekuasaan Politik: Studi tentang Tingkah Laku Politik Elite Lokal Muhammadiyah Sesudah Orde Baru*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- _____. 2010. *Muhammadiyah dalam Dinamika Politik Indonesia*

- 1966-2006. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Karim Ruslim. 1985. *Dinamika Islam di Indonesia: Suatu Tinjauan Sosial dan Politik*. Yogyakarta: Penerbit Pt. Hanindita.
- Kim, Hyung-Jun. 2010. "Praxis and Religious Authority in Islam: The Case of Ahmad Dahlan, Founder of Muhammadiyah." *Studia Islamika* 17(1): 69-92.
- Mansurnoor Arifin. 1990. *Islam in an Indonesian World: Ulama of Madura*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mawardi, Mh. 2010. "Kepemimpinan." Imron Nasri (ed.), *Meremajakan Pimpinan Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah. 31-42.
- Mu'arif. 2010. *Benteng Muhammadiyah: Sepenggal Riwayat dan Pemikiran Haji Fachroedin*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Muhammadiyah. 1935. *Boeah Congres Moehammadijah XXIII*. Djokjakarta: H. B. Moehammadijah.
- _____. 1972. "Tata Usaha Penjelenggaraan Permusjawaratan." Pimpinan Pusat Muhammadiyah (ed.), *Tuntunan Organisasi*. Yogyakarta: PP Muhammadiyah. 39-57.
- _____. 1974. *Tugas Kewajiban dan Tata Kerja Pimpinan Pusat Muhammadiyah 1974-1977 serta Pengaturan Pelaksanaannya*. Yogyakarta: Sekretariat PP Muhammadiyah.
- _____. 1990a. *Daftar Calon Pemimpin Pusat Muhammadiyah Period 1990-1995*. Aceh: Panitia Pemilihan Anggota PP Muhammadiyah.
- _____. 1990b. *Laporan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Period 1985-1990*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

- _____. 1995. *Daftar Calon Pemimpin Pusat Muhammadiyah Period 1995-2000*. Yogyakarta: Panitia Pemilihan Anggota PP Muhammadiyah.
- _____. 2010a. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- _____. 2010b. *Daftar Calon Sementara Anggota PP Muhammadiyah Period 2010-2015*. Yogyakarta: Panitia Pemilihan Anggota PP Muhammadiyah.
- _____. 2010c. *Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- _____. 2012a. “Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.” Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- _____. 2012b. “Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 03/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah.” Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- _____. 2015a. *Daftar Calon Sementara Anggota PP Muhammadiyah Period 2015-2020*. Makassar: Panitia Pemilihan Anggota PP Muhammadiyah.
- _____. 2015b. *Laporan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Disampaikan Pada Muktamar Muhammadiyah Ke-37, Makassar*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Mulkhan Abdul Munir. 1990. *Warisan Intelektual K.H. Ahmad Dahlan dan Amal Muhammadiyah*. Yogyakarta: Percetakan Persatuan.
- Nakamura, Mitsuo. 2012. *The Crescent Arises over the Banyan Tree: A Study of the Muhammadiyah Movement in a Central*

- Javanese Town, c. 1910s-2010, 2nd Enlarged Edition.*
Singapore: ISEAS.
- Nashir Haedar. 2010. *Muhammadiyah: Gerakan Pembaruan.*
Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Noer, Deliar. 1980. *Gerakan Moderen Islam di Indonesia 1900-1942.*
Jakarta: LP3ES.
- Palmier, L. H. 1960. *Social Status and Power in Java.* London: The
Athlone Press.
- Peacock, James. 1978. *Purifying the Faith: Muhammadiyah Movement
in Indonesian Islam.* California: The Benjamin/Cummings
Publishing Company.
- Prodjokusumo. 1991. *Muhammadiyah Pasca Mukhtar 1990:
Beberapa Saran.* Jakarta: Yayasan Amal Bakti Masyarakat.
- Roziqin et al. 2009. *101 Jejak Tokoh Islam Indonesia.* Yogyakarta:
Penerbit e-Nusantara.
- Setiawan Farid. 2015. *Genealogi dan Modernisasi Sistem Pendidikan
Muhammadiyah 1911-1942.* Yogyakarta: Semesta Ilmu.
- Shiraishi, Takashi. 1990. *An Age in Motion: Popular Radicalism in
Java, 1912-1926.* Ithaca and London: Cornell University
Press.
- SM (*Suara Muhammadiyah*). each year. Yogyakarta: Suara
Muhammadiyah.
- Soeparno Adhy. 2010. *Bersama Empat Tokoh Muhammadiyah.*
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suratmin. 1999. *H.M. Yunus Anis: Amal, Pengabdian dan
Perjuangannya.* Yogyakarta: Majelis Pustaka, Pimpinan Pusat
Muhammadiyah.

- Suwarno. 2001. *Muhammadiyah Sebagai Oposisi: Studi tentang Perubahan Perilaku Politik Muhammadiyah Periode 1995-1998*. Yogyakarta: UII Press.
- Syukriyanto AR. n.d. "Tradisi Kepemimpinan dalam Muhammadiyah." mimeo.
- Wahyudi Andi. 1999. *Muhammadiyah dalam Gonjang-Ganjing Politik: Telaah Kepemimpinan Muhammadiyah Era 1990-an*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo.
- Wibowo Efendi. 2015. "Muktamar Muhammadiyah ke-47, Persaingan Kubu Jakarta dan Yogya?" *Merdeka* August 5.
- Wijaya Kusumo. 2014. "Dinilai Jadi Sengkuni, Amien Rais 'Diruwat' Warga Yogya." *Kompas* October 16.
- Yusron Asrofie. 2005. *Kyai Haji Ahmad Dahlan: Pemikiran dan Kepemimpinannya*. Yogyakarta: MPKSDI PP Muhammadiyah.

(2019.09.16. 투고, 2019.09.23. 심사, 2019.10.18. 게재 확정)

<Abstract>

From *Kauman*-Centered Community to
Loosely-Connected Individuals:
Leadership Change in an Indonesian Islamic
Organization, Muhammadiyah, and Its Impacts

KIM Hyung-Jun
(Kangwon National University)

Muhammadiyah is the second largest Islamic organization in Indonesia. The purpose of this article is to examine Muhammadiyah leaders' birthplace, kinship, education and occupation, and to identify changes in their backgrounds. Because Muhammadiyah is based on a collective leadership system, all members of the central board are analyzed, and after 1990 when the data are available, 39 candidates for the central board election are incorporated into the analysis. This investigation will allow us to break out of the chairperson-centered perspective and to grasp what are characteristics of those constituting leaders of Muhammadiyah at the central level. The background of the leaders will be then analyzed in terms of the possibility of forming factions and patron-client relationship and of the relationship among themselves. This analysis is pursued in that the nature of the relationship among leaders is closely related to the operation of the collective system.

The study will raise the argument that Muhammadiyah's leadership composition and inter-leader relationships have changed in the direction of hindering the formation of factions and patron-client relationships, solidifying the basis for proper working of the collective leadership. By examining the background of Muhammadiyah leaders who have been rarely studied so far, and discussing their impacts on the relationships among leaders and on organizational operations, this study will provide data to deepen our understanding of how such a large Islamic organization can operate without discernible schisms over more than a hundred years.

Key Words: Muhammadiyah, Indonesia Islam, Collective Leadership, Ahmad Dahlan, Patron-Client Relationship