Menjaga Kebersamaan, Mengganti Kekerasan: Persepsi Mahasiswa terhadap Kaderisasi Organisasi Mahasiswa di Institut Teknologi Sumatera

Tim Riset KawalKader[a,*]

[a] *KawalKader, gerakan mahasiswa independen, Lampung Selatan, Indonesia. Tidak berafiliasi dengan Institut Teknologi Sumatera maupun pihak mana pun.*

INFO ARTIKEL

Riwayat:
Data dikumpulkan 7–10 November 2026
Dianalisis 11–12 November 2026
Terbit daring 13 November 2026

Kata kunci:
Kaderisasi
Perpeloncoan (*hazing*)
Organisasi mahasiswa
Kekerasan di perguruan tinggi
Keamanan psikologis
Survei daring

ABSTRAK

Kaderisasi organisasi mahasiswa dimaksudkan sebagai proses pendidikan, tetapi praktiknya sering bersinggungan dengan kekerasan dan beban akademik. Studi ini memotret persepsi mahasiswa Institut Teknologi Sumatera (ITERA) tentang kaderisasi ideal melalui survei daring terverifikasi (satu akun mahasiswa, satu jawaban) yang dibuka 7–10 November 2026. Sebanyak 32 mahasiswa memberikan jawaban sah. Sebanyak 25 (78,1%) menilai kaderisasi perlu dirancang ulang, 30 (93,8%) melaporkan setidaknya satu pengalaman tidak baik, dan kekerasan verbal (78,1%), kurang tidur (68,8%), hukuman kolektif (65,6%), serta hukuman fisik (62,5%) menjadi yang paling sering. Pada saat yang sama, 93,8% ingin solidaritas angkatan dipertahankan, termasuk seluruh responden yang tidak menuntut perombakan, dan hanya 21,9% yang memilih tradisi organisasi sebagai hal yang layak dijaga. Jumlah pengalaman tidak baik berkorelasi dengan tuntutan perubahan ($\rho = 0{,}49$) dan dengan gangguan terhadap kuliah ($\rho = 0{,}60$). Sebelas prinsip kaderisasi ideal disetujui oleh 75–88% responden ($\alpha = 0{,}96$). Analisis tematik jawaban terbuka mengarah pada satu titik temu: kebersamaan angkatan dinilai berharga, tetapi cara membangunnya perlu diganti dari tekanan menjadi karya. Sampel bersifat sukarela dan terpusat pada satu program studi dan satu angkatan, sehingga temuan ini adalah sinyal awal, bukan estimasi bagi seluruh mahasiswa ITERA.

SOROTAN

- 78,1% responden menilai kaderisasi saat ini perlu dirancang ulang; tidak seorang pun memilih “sudah tepat” (skala 1).
- Solidaritas angkatan adalah nilai bersama: dipilih 93,8% responden, lintas posisi.
- Bentakan, hukuman fisik, dan beban waktu adalah keluhan utama, juga di antara responden yang tidak menuntut perombakan.
- Makin banyak pengalaman tidak baik, makin terganggu kuliah dan makin kecil minat aktif berorganisasi.
- Usulan pengganti terbanyak: pelatihan sesuai prodi, pengabdian dan mengajar, serta kegiatan yang akrab tanpa tekanan.

* Korespondensi melalui kawalkader.web.id. Laporan ini terbit sebagai dokumen publik untuk diserahkan sebagai usulan kepada pimpinan ITERA dan organisasi kemahasiswaan; tidak melalui penelaahan sejawat (*peer review*).

1. Pendahuluan

Organisasi kemahasiswaan di Indonesia ditempatkan sebagai bagian integral dari proses pendidikan [1]. Di Institut Teknologi Sumatera (ITERA), Buku Panduan Pelaksanaan Kaderisasi Organisasi Mahasiswa (2026) mendefinisikan kaderisasi sebagai proses terencana untuk membentuk dan mengembangkan potensi anggota sesuai nilai organisasi, dengan fungsi regenerasi, pengembangan diri, pembentukan karakter, dan solidaritas [2]. Panduan yang sama menetapkan rambu yang tegas: kaderisasi bebas perundungan dan kekerasan, jadwalnya wajib menyesuaikan kuliah, praktikum, dan ujian, berlangsung paling lama dua semester, rencananya tertulis dan diperiksa dosen pembina, serta inklusif bagi semua kondisi fisik dan psikologis [2]. Peraturan Rektor membatasi kegiatan di dalam kampus paling lambat pukul 21.30 dan melarang perpeloncoan [1], sementara regulasi pencegahan dan penanganan kekerasan di tingkat institusi dan kementerian memasukkan kekerasan psikis dan perundungan sebagai bentuk kekerasan [3,4].

Jarak antara aturan tertulis dan praktik menjadi pertanyaan yang wajar. Literatur internasional tentang perpeloncoan (*hazing*) menunjukkan bahwa praktik ini umum dan jarang dilaporkan. Survei nasional terhadap lebih dari 11.000 mahasiswa di 53 kampus Amerika Serikat menemukan bahwa 55% anggota klub, tim, dan organisasi pernah mengalami perpeloncoan, dan sebagian besar tidak melaporkannya [5,6]. Penjelasan fungsional menyebut perpeloncoan bertahan karena dianggap membangun kekompakan dan menguji komitmen [7,8]. Namun, pada atlet mahasiswa, perilaku perpeloncoan tidak berhubungan dengan kohesi tim yang lebih tinggi, sementara kegiatan pembentukan tim yang positif justru berhubungan dengan kohesi [9]. Efek "inisiasi berat membuat kelompok terasa lebih berharga" [10] menjelaskan mengapa mereka yang sudah melewati kaderisasi keras sering membelanya, tanpa membuktikan bahwa kekerasan diperlukan. Riset tentang pembelajaran tim menunjukkan bahwa kelompok belajar paling baik ketika anggotanya merasa aman untuk bertanya, mengakui kesalahan, dan berbeda pendapat [11], dan teori determinasi diri menempatkan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sebagai syarat motivasi yang sehat [12].

Data tentang bagaimana mahasiswa ITERA sendiri menilai kaderisasi belum tersedia secara terbuka. Diskusi publik tentang kaderisasi di kalangan mahasiswa banyak berlangsung secara anonim di media sosial, sulit dihitung, dan cenderung terbelah menjadi kubu pendukung dan penentang. Studi ini mencoba mengisi kekosongan itu dengan pertanyaan yang sama untuk kedua kubu: apa yang perlu dijaga, dan apa yang perlu diubah? Secara khusus, studi ini menjawab empat pertanyaan riset:

RQ1 Bagaimana posisi mahasiswa terhadap kaderisasi saat ini, dan pengalaman apa (baik maupun tidak baik) yang mereka alami?

RQ2 Apa yang ingin dipertahankan dan apa yang ingin diubah, dan adakah titik temu di antara mereka yang berbeda posisi?

RQ3 Seberapa kuat dukungan terhadap prinsip kaderisasi ideal yang sejalan dengan Panduan Kaderisasi ITERA, dan prinsip mana yang diprioritaskan?

RQ4 Bagaimana pengalaman kaderisasi berhubungan dengan kehidupan akademik dan keinginan untuk aktif berorganisasi?

2. Metode

2.1. Desain dan instrumen

Studi ini adalah survei potong lintang (*cross-sectional*) dengan butir tertutup dan terbuka. Instrumen disusun oleh KawalKader dengan mengacu pada contoh program di Bab IV Panduan Kaderisasi untuk pengalaman baik, kategori pelaporan kekerasan di kanal Lapor KawalKader untuk pengalaman tidak baik, dan rambu

Tabel 1: Struktur instrumen Survei Kaderisasi Ideal.

Blok	Isi	Format
Profil	Angkatan, prodi, dan fakultas (dibaca otomatis dari NIM pada email akun; NIM tidak disimpan); jenis organisasi; peran dalam kaderisasi	Otomatis; pilih satu/banyak
Posisi	Kaderisasi saat ini: “sudah tepat, cukup dirawat” (1) sampai “perlu dirancang ulang” (5)	Skala 1–5
Pengalaman	13 pengalaman baik, 18 pengalaman tidak baik, 10 pengalaman sebagai angkatan atas; cerita bebas	Pilih banyak; teks
Jaga & ubah	9 hal yang layak dijaga dan 10 hal yang perlu diubah, masing-masing dengan alasan tertulis	Pilih banyak; teks wajib
Prinsip	Persetujuan terhadap 11 prinsip kaderisasi ideal; memilih 1–3 prioritas; usulan pengganti kegiatan	Likert 1–5; teks
Dampak	Pengaruh ke kuliah, keterampilan yang didapat, keinginan aktif di kegiatan lain; ide kegiatan berdampak; pesan	Pilih satu/banyak; teks

Panduan serta Peraturan Rektor untuk butir prinsip [1,2]. Butir prinsip juga dipetakan ke Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi [13]. Struktur instrumen dirangkum pada Tabel 1; daftar lengkap pilihan jawaban ada di Lampiran A.

Sebelum mengisi, responden diminta menonton video pengantar singkat dan membaca panduan yang memuat ringkasan Panduan Kaderisasi ITERA, syarat dan ketentuan, serta kebijakan privasi, lalu menyatakan persetujuan. Panduan meminta responden menjawab berdasarkan pendapat pribadi, tidak mengikuti arahan kelompok, menggunakan bahasa yang sopan, dan tidak menyebut nama orang atau organisasi.

2.2. Partisipan dan pengumpulan data

Survei dibuka pada 7 November 2026 pukul 12.00 WIB dan ditutup pada 10 November 2026 pukul 23.59 WIB di situs KawalKader. Hanya akun Google dengan domain `@student.itera.ac.id` yang dapat mengisi, satu akun untuk satu jawaban, sehingga setiap jawaban berasal dari mahasiswa terverifikasi. Jawaban dapat diubah satu kali dalam 12 jam setelah pengiriman pertama; 5 responden memanfaatkannya. Tautan disebarkan secara terbuka tanpa pemilihan sampel acak. Terdapat 33 jawaban yang tersimpan; 1 di antaranya adalah jawaban uji dari admin dan dikeluarkan, sehingga tersisa **32 jawaban sah**.

Sebaran waktu pengisian tidak merata: 20 jawaban masuk pada hari pertama, 7 pada hari kedua, dan 5 pada dua hari terakhir. Sebagian besar jawaban hari pertama masuk dalam rentang sekitar dua jam pada malam hari, pola yang konsisten dengan penyebaran tautan melalui grup percakapan. Komposisi responden ditampilkan pada Tabel 2.

2.3. Etika dan privasi

Responden menyetujui syarat, ketentuan, dan kebijakan privasi sebelum mengisi. Identitas akun dipisahkan dari jawaban sebelum analisis; nama, email, dan NIM tidak masuk ke data analisis. Email hanya disimpan bila responden meminta dikabari atau bersedia diundang berdiskusi, dan tidak digunakan dalam studi ini. Seluruh angka yang dipublikasikan berupa agregat; kategori demografis dengan kurang dari 5 orang digabung, dan tidak ada tabulasi silang untuk kelompok yang lebih kecil dari 5. Kutipan hanya diambil dari 21 (65,6%) responden yang mengizinkan, setelah detail yang dapat mengenali orang, tempat, tanggal, atau organisasi dihapus; ejaan disesuaikan seperlunya. Survei ini secara eksplisit bukan jalur penanganan kasus, dan responden diarahkan ke kanal pelaporan bila mengalami kekerasan.

Tabel 2: Profil responden ($n = 32$). Kelompok yang beranggotakan kurang dari 5 orang digabung agar tidak ada responden yang dapat dikenali; peran boleh lebih dari satu.

Variabel	Kategori	*n*	%
Angkatan	2025	23	71,9
	Angkatan lain (2021, 2023, 2024, 2026)	9	28,1
Program studi	S1 Teknik Informatika	21	65,6
	Tujuh prodi lain	11	34,4
Fakultas	Fakultas Teknologi Industri	24	75
	Fakultas lain	8	25
Organisasi	Himpunan mahasiswa program studi (HMPS)	25	78,1
	Lebih dari satu jenis organisasi	7	21,9
Peran	Pernah/sedang menjadi peserta	23	71,9
	Pernah ikut, lalu mundur	6	18,8
	Pengurus organisasi	5	15,6
	Pernah menjadi panitia/pengader	3	9,4
	Belum/tidak ikut kaderisasi	3	9,4

2.4. Analisis data

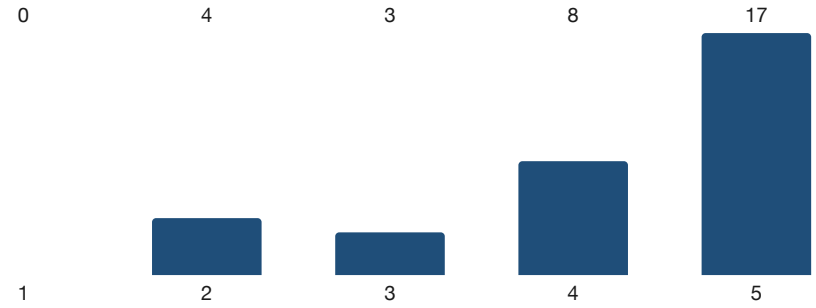
Butir tertutup dianalisis secara deskriptif sebagai proporsi dari seluruh responden, dengan selang kepercayaan 95% metode Wilson yang lebih stabil untuk sampel kecil [14]. Hubungan antarvariabel ordinal diuji dengan korelasi peringkat Spearman, dan perbedaan posisi antara dua kelompok dengan uji Mann–Whitney [15]. Untuk analisis ini dibentuk indeks paparan, yaitu jumlah pengalaman tidak baik yang ditandai (0–18), yang juga dipecah menjadi tiga ranah: kekerasan (perpeloncoan, fisik, verbal, psikis, perundungan, seksual), beban waktu dan akademik (larut malam, kurang tidur, bentrok kuliah, diajak menjadi supporter, tugas tidak masuk akal), dan tekanan struktural (hukuman kolektif, ancaman sanksi sosial, biaya, atribut, privasi, media sosial, kebutuhan dasar). Pengaruh ke kuliah dikodekan ordinal dari “justru membantu” (1) sampai “sangat mengganggu” (4), dan keinginan aktif dari “lebih ingin” (1) sampai “kurang ingin” (3); jawaban “belum pernah ikut” dikeluarkan dari kedua analisis tersebut. Konsistensi internal butir prinsip diukur dengan koefisien alfa Cronbach [16]. Karena tujuh korelasi diuji, hasil juga dibaca terhadap ambang Bonferroni $\alpha = 0{,}05/7 \approx 0{,}007$.

Jawaban terbuka dianalisis dengan analisis tematik [17]. Seluruh enam isian teks setiap responden dibaca utuh, diberi kode secara induktif, lalu kode dikelompokkan menjadi tema tentang hal yang dijaga, hal yang perlu diubah, dan usulan pengganti. Satu responden dapat membawa lebih dari satu tema; frekuensi tema dihitung per responden. Pengodean dibantu oleh *personalized AI* (lihat Pernyataan Penggunaan AI) tanpa menyaring atau membuang jawaban mana pun. Buku kode ada di Lampiran B. Seluruh analisis kuantitatif dapat direproduksi dengan skrip `analisis.py` yang menyertai laporan ini.

3. Hasil

3.1. Posisi terhadap kaderisasi saat ini (RQ1)

Mayoritas responden menilai kaderisasi saat ini perlu dirancang ulang (Gambar 1). Sebanyak 25 (78,1%) memilih skala 4 atau 5 (IK 95% [61,2; 89]), 3 (9,4%) berada di tengah, dan 4 (12,5%) condong menilai kaderisasi cukup dirawat. Tidak seorang pun memilih skala 1 (“sudah tepat, cukup dirawat”). Median posisi adalah 5 (rata-rata 4,19 SB 1,06).



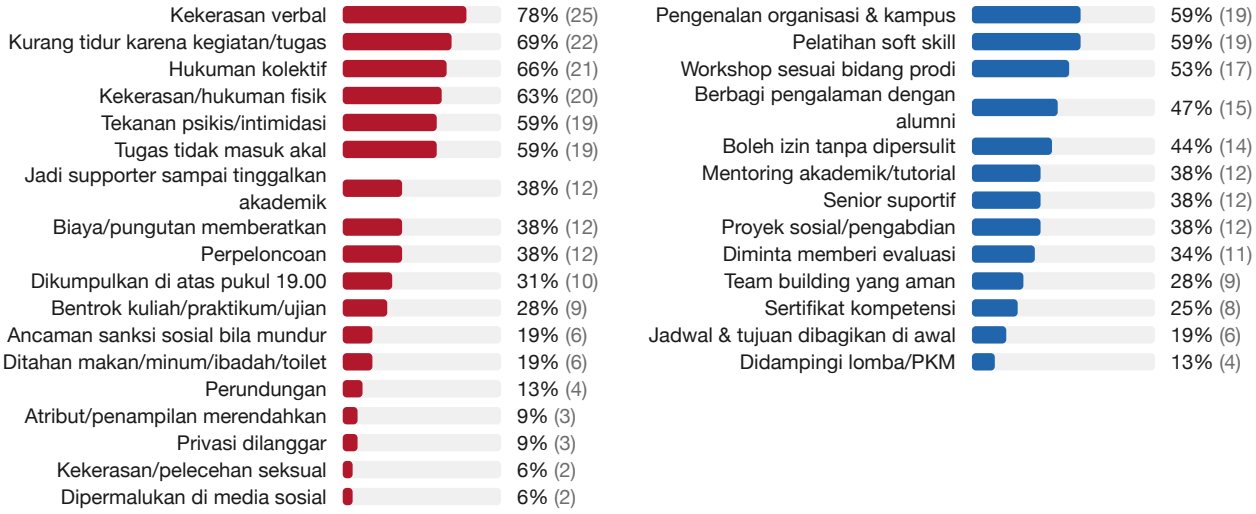
Gambar 1: Sebaran posisi terhadap kaderisasi saat ini (n = 32). 1 = “sudah tepat, cukup dirawat”; 5 = “perlu dirancang ulang”.

3.2. Pengalaman baik dan tidak baik (RQ1)

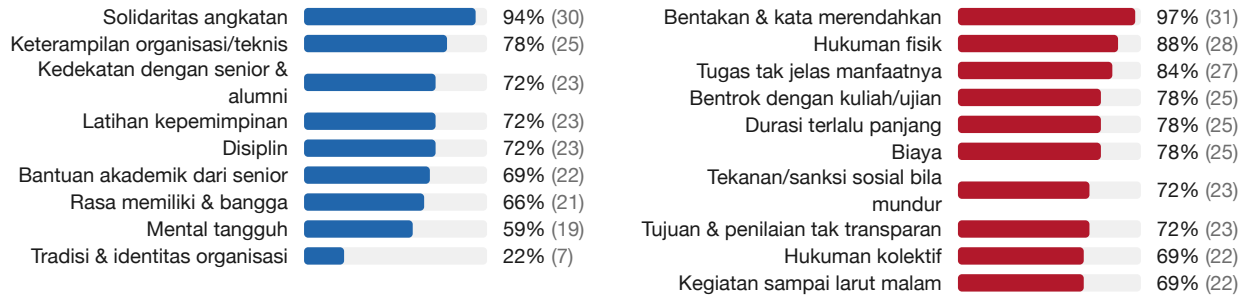
Pengalaman tidak baik dilaporkan secara luas: 30 (93,8%) responden menandai setidaknya satu (IK 95% [79,9; 98,3]), dengan median 6 pengalaman per orang (rentang antarkuartil 2,8 – 8,5). Di antara 28 responden yang pernah menjadi peserta (termasuk yang mundur), 26 (92,9%) menandai setidaknya satu bentuk kekerasan. Menurut ranah, 84,4% seluruh responden melaporkan kekerasan, 81,2% beban waktu dan akademik, dan 68,8% tekanan struktural. Kekerasan verbal, kurang tidur, hukuman kolektif, dan hukuman fisik adalah empat yang paling sering (Gambar 2, kiri). 2 responden menandai kekerasan atau pelecehan seksual; angka ini kecil, tetapi menurut regulasi setiap kejadian semacam itu wajib ditangani [4].

Pengalaman baik juga nyata: 25 (78,1%) menandai setidaknya satu, dan seluruhnya juga menandai setidaknya satu pengalaman tidak baik. Pengenalan organisasi dan kampus, pelatihan *soft skill*, dan *workshop* sesuai bidang prodi adalah yang paling sering (Gambar 2, kanan). Sebaliknya, butir yang paling dekat dengan tata kelola yang baik, yaitu “jadwal dan tujuan dibagikan sejak awal” (18,8%), termasuk yang paling jarang dialami.

Hanya 6 responden yang pernah berada di posisi angkatan atas (panitia atau pengurus), sehingga pengalaman sisi penyelenggara tidak dapat dianalisis secara mendalam. Di kelompok kecil ini, yang paling sering dilaporkan adalah dibekali pelatihan (5 orang), mencoba cara baru tanpa kekerasan (4), dan bangga membimbing adik tingkat (4); tekanan untuk bersikap keras, rasa terpaksa meneruskan tradisi, dan penolakan usul perubahan masing-masing disebut oleh satu orang.



Gambar 2: Pengalaman tidak baik (kiri) dan baik (kanan) selama kaderisasi, persen dari seluruh responden (n = 32); responden boleh memilih lebih dari satu. Angka dalam kurung adalah jumlah responden.



Gambar 3: Hal yang layak dijaga (kiri) dan yang perlu diubah (kanan), persen dari seluruh responden ($n = 32$).

3.3. Yang dijaga dan yang diubah (RQ2)

Gambar 3 memperlihatkan pola yang menjadi temuan utama studi ini. Solidaritas angkatan adalah hal yang paling banyak ingin dijaga (30 (93,8%)), diikuti keterampilan organisasi atau teknis (78,1%) serta kedekatan dengan senior dan alumni, latihan kepemimpinan, dan disiplin (masing-masing 71,9%). Tradisi dan identitas organisasi berada paling bawah (7 (21,9%)). Di sisi lain, hampir semua responden ingin bentakan dan kata-kata merendahkan diubah (31 (96,9%)), diikuti hukuman fisik (87,5%) dan tugas yang tidak jelas manfaatnya (84,4%). Setiap butir perubahan dipilih oleh lebih dari dua pertiga responden.

Titik temu terlihat jelas ketika responden dibagi berdasarkan posisi (Tabel 3). Di antara 25 responden yang menuntut perancangan ulang, 92% tetap ingin solidaritas angkatan dijaga. Di antara 7 responden yang menilai kaderisasi cukup dirawat atau berada di tengah, seluruhnya ingin solidaritas dijaga, dan 6 di antaranya tetap ingin bentakan diubah serta 5 ingin hukuman fisik diubah. Perbedaan kedua kelompok bukan pada tujuan, melainkan pada seberapa mendesak perubahan dirasakan.

3.4. Prinsip kaderisasi ideal (RQ3)

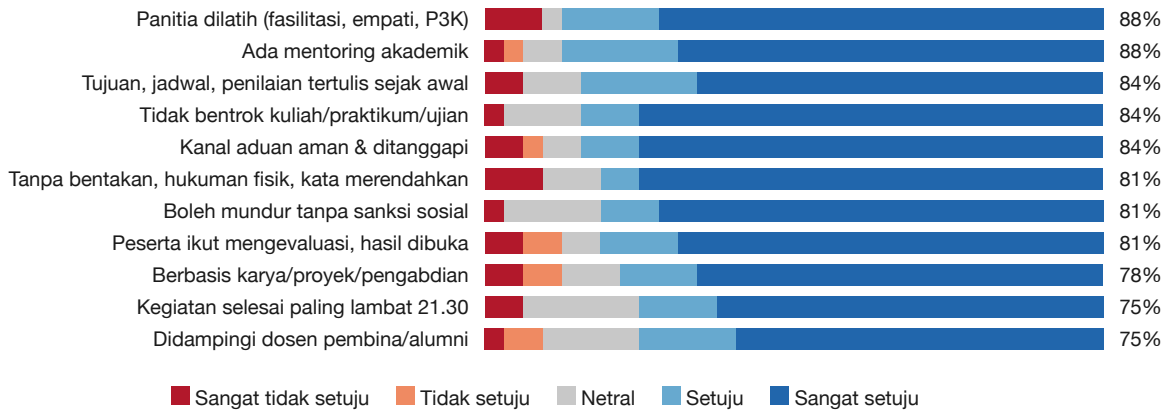
Seluruh sebelas prinsip disetujui (skala 4–5) oleh mayoritas besar responden, dari 75% sampai 87,5% (Gambar 4). Konsistensi internal sangat tinggi ($\alpha = 0{,}96$), yang menunjukkan bahwa responden memperlakukan prinsip-prinsip ini sebagai satu paket, bukan pilihan yang saling bersaing.

Dua responden menuntut perancangan ulang, melaporkan banyak pengalaman tidak baik, dan dalam jawaban terbukanya meminta kata-kata kasar serta hukuman fisik dihapus, tetapi memberikan skor rata-rata 2 atau kurang pada prinsip. Pola ini paling masuk akal dijelaskan sebagai kekeliruan membaca arah skala [18]. Bila keduanya dikeluarkan ($n = 30$), persetujuan naik menjadi 80–93,3%. Hasil utama dilaporkan dengan data lengkap tanpa pengecualian.

Saat diminta memilih paling banyak tiga prioritas, responden mengerucut dengan tegas (Tabel 4). Kaderisasi tanpa bentakan, hukuman fisik, dan kata merendahkan dipilih oleh 26 (81,2%), jauh di atas prioritas berikutnya, yaitu tujuan, jadwal, dan penilaian tertulis sejak awal (46,9%) serta tidak bentrok dengan kuliah dan kaderisasi berbasis karya (masing-masing 37,5%).

Tabel 3: Titik temu antara responden yang menuntut perancangan ulang (skala 4–5) dan yang tidak (skala 1–3). Persen dalam kelompok; IK 95% Wilson. Kelompok kedua kecil, sehingga selang kepercayaannya lebar.

Butir	Menuntut perancangan ulang ($n = 25$)	Tidak menuntut ($n = 7$)
Menjaga solidaritas angkatan	92% [75; 97,8]	100% [64,6; 100]
Mengubah bentakan & kata merendahkan	100%	85,7% [48,7; 97,4]
Mengubah hukuman fisik	92%	71,4% [35,9; 91,8]
Menjaga tradisi & identitas organisasi	16%	42,9%



Gambar 4: Persetujuan terhadap sebelas prinsip kaderisasi ideal ($n = 32$), diurutkan menurut persentase setuju. Merah = tidak setuju, abu-abu = netral, biru = setuju. Angka di kanan = persen setuju atau sangat setuju.

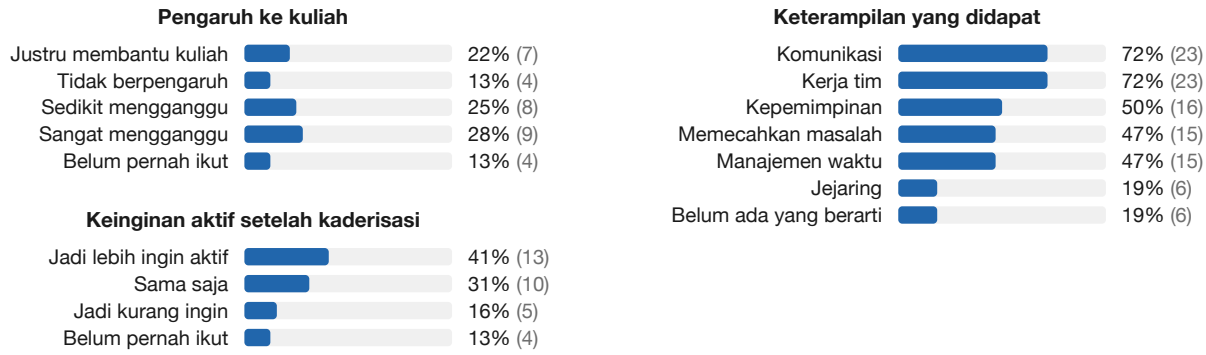
Tabel 4: Prinsip yang dipilih sebagai prioritas (maksimal tiga per responden, $n = 32$), beserta kaitannya dengan IKU [13].

Prinsip	*n*	%	IKU
Tanpa bentakan, hukuman fisik, kata merendahkan	26	81,2	IKU 11
Tujuan, jadwal, penilaian tertulis sejak awal	15	46,9	
Tidak bentrok kuliah/praktikum/ujian	12	37,5	IKU 1
Berbasis karya/proyek/pengabdian	12	37,5	IKU 3, 7
Boleh mundur tanpa sanksi sosial	7	21,9	
Panitia dilatih (fasilitasi, empati, P3K)	6	18,8	
Peserta ikut mengevaluasi, hasil dibuka	5	15,6	
Kanal aduan aman & ditanggapi	5	15,6	IKU 11
Didampingi dosen pembina/alumni	3	9,4	
Ada mentoring akademik	2	6,2	IKU 1

3.5. Dampak akademik dan keterlibatan (RQ4)

Sebanyak 17 responden (53,1%) merasa kaderisasi mengganggu kuliahnya, 9 di antaranya sangat terganggu, sementara 7 responden merasa kaderisasi justru membantu kuliahnya (Gambar 5). Keterampilan yang paling sering dirasakan adalah komunikasi dan kerja tim (masing-masing 71,9%), sedangkan 6 responden merasa belum mendapat keterampilan yang berarti. Setelah kaderisasi, 40,6% menjadi lebih ingin aktif di kegiatan lain dan 15,6% menjadi kurang ingin.

Hubungan antarvariabel dirangkum pada Tabel 5. Jumlah pengalaman tidak baik berkorelasi sedang dengan tuntutan perubahan, sedangkan jumlah pengalaman baik berkorelasi negatif dengannya. Hubungan terkuat ada pada ranah akademik: makin banyak beban waktu yang dialami (larut malam, kurang tidur, bentrok jadwal), makin terganggu kuliah responden. Paparan pengalaman tidak baik juga berhubungan



Gambar 5: Dampak kaderisasi terhadap kuliah, keterampilan, dan keinginan aktif ($n = 32$). Keterampilan boleh dipilih lebih dari satu.

Tabel 5: Korelasi Spearman antara paparan pengalaman dan posisi, dampak akademik, serta keinginan aktif. * signifikan pada ambang Bonferroni ($p < 0{,}007$).

Pasangan variabel	n	ρ	p
Jumlah pengalaman tidak baik × posisi (ingin dirancang ulang)	32	0,49*	0,005
Jumlah pengalaman kekerasan × posisi	32	0,36	0,045
Jumlah pengalaman baik × posisi	32	−0,50*	0,004
Jumlah pengalaman tidak baik × gangguan ke kuliah	28	0,60*	< 0,001
Beban waktu & akademik × gangguan ke kuliah	28	0,62*	< 0,001
Jumlah pengalaman tidak baik × berkurangnya keinginan aktif	28	0,39	0,042
Jumlah pengalaman baik × berkurangnya keinginan aktif	28	−0,25	0,207

dengan menurunnya keinginan aktif di kegiatan lain, meskipun hubungan ini tidak bertahan setelah koreksi Bonferroni. Responden yang mengalami hukuman fisik memiliki median posisi 5 dibanding 4 pada yang tidak mengalaminya, tetapi perbedaan ini tidak signifikan (Mann–Whitney $U = 159$, p = 0,101).

3.6. Analisis tematik jawaban terbuka

Jawaban terbuka memperjelas angka-angka di atas. Tema-tema utama dan frekuensinya dirangkum pada Tabel 6.

Kebersamaan sebagai nilai bersama. Dua pertiga responden (21 orang) menulis tentang kekompakan dan kedekatan angkatan sebagai hal yang paling berharga. Kebersamaan ini sering lahir dari mengerjakan tugas bersama, termasuk saat mengeluh bersama. Responden yang menilai kaderisasi cukup dirawat menekankan bahwa kebersamaan itu sulit terbentuk tanpa kegiatan yang mengumpulkan angkatan:

Tabel 6: Tema utama jawaban terbuka, jumlah responden yang menyebutnya ($n = 32$). Satu responden dapat membawa lebih dari satu tema.

Kelompok	Tema	n
Dijaga	Kekompakan & kedekatan angkatan	21
	Keterampilan organisasi, teknis & materi prodi	9
	Relasi & dukungan kakak tingkat	4
	Karakter pribadi	3
Diubah	Bentakan, kata kasar & intimidasi	18
	Hukuman fisik & kondisi lapangan	13
	Waktu: malam, subuh & bentrok kuliah	11
	Tugas & atribut yang tidak jelas manfaatnya	8
	Budaya senioritas & tradisi yang tidak relevan	8
	Transparansi & pengawasan	5
	Kesehatan & keselamatan peserta	5
	Keanggotaan & sanksi sosial	3
	Hukuman kolektif	2
Usulan	Workshop & pelatihan sesuai prodi, riset, karier	11
	Pengabdian & mengajar siswa sekolah	9
	Suasana akrab & menyenangkan	5
	Tempat & jam yang wajar	5
	Aturan seragam & pengawasan kampus	4
	Evaluasi dialogis	3
	Proyek & kepanitiaan nyata	3
	Rekrutmen berbasis kompetensi	1

> *"Euforia di mana kita ngerjain tugas kader dan ngeluh bersama itu nggak boleh hilang, karena cuma di momen kaderisasi kita jadi makin kenal satu angkatan."* — responden yang menilai kaderisasi cukup dirawat

Kekerasan merusak hal yang ingin dibangunnya. Bentakan, kata kasar, dan intimidasi adalah tema perubahan yang paling sering (18 responden), disusul hukuman fisik dan kondisi lapangan (13). Beberapa responden menggambarkan bagaimana suasana menakutkan justru memecah dukungan antarpeserta dan menutup komunikasi dua arah, sehingga tujuan kaderisasi sendiri tidak tercapai:

> *"Suasana yang menegangkan […] membuat sesama peserta tidak bisa saling mendukung karena saling takut."* — responden yang menuntut perancangan ulang

> *"Jangan harap akrab dengan adik tingkat kalau adik tingkatnya dimarahin, di-bully, dipaksa."* — responden yang menuntut perancangan ulang

Hukuman kolektif dipersoalkan dari sudut tanggung jawab pribadi: menghukum satu angkatan atas kesalahan satu orang dinilai bertentangan dengan pembentukan mahasiswa dewasa yang bertanggung jawab atas keputusannya sendiri.

Waktu, tidur, dan kuliah. 11 responden menulis tentang waktu: panggilan dan wawancara sampai larut malam, kumpul subuh, dan tenggat yang berdekatan. Tema ini konsisten dengan korelasi terkuat dalam data kuantitatif, yaitu antara beban waktu dan gangguan ke kuliah.

> *"Setiap pulang hampir di atas jam 10 malam. Pulang-pulang saya langsung tidur, karena itu juga tugas kuliah keteteran."* — responden yang menuntut perancangan ulang

Tradisi, transparansi, dan keselamatan. Delapan responden mempersoalkan senioritas dan tradisi yang dipertahankan karena "dari dulu begitu", dan lima responden menyoroti kurangnya keterbukaan tentang lokasi, tujuan, dan aturan kegiatan. Lima responden menulis tentang keselamatan: lokasi kegiatan yang dinilai tidak aman, kondisi fisik dan mental peserta yang berbeda-beda, dan izin sakit yang dipertanyakan. Tiga responden mengangkat soal keanggotaan: dikucilkan karena tidak ikut kaderisasi, atau akses terhadap kegiatan yang dikaitkan dengan status keanggotaan.

> *"Keikutsertaan seseorang dalam himpunan atau organisasi merupakan pilihan pribadi […] seharusnya tidak ada perlakuan seperti dikucilkan, dijauhi, atau sengaja tidak diberi informasi ketika ada kegiatan atau perlombaan."* — responden yang menuntut perancangan ulang

Usulan: dari tekanan ke karya. Usulan pengganti yang paling banyak adalah pelatihan dan *workshop* yang relevan dengan prodi, riset, dan karier (11 responden), disusul pengabdian kepada masyarakat, terutama mengajar dan mengenalkan dunia kuliah kepada siswa SMA/SMK (9). Responden juga mengusulkan suasana yang akrab dan menyenangkan, tempat dan jam yang wajar, aturan kaderisasi yang seragam di tingkat kampus, evaluasi dua arah, dan keterlibatan peserta dalam kepanitiaan atau proyek nyata.

> *"Hapus kaderisasi yang terdapat perundungan di dalamnya, tapi kembangkan kaderisasi yang mengasah soft skill dan hard skill peserta."* — responden yang menuntut perancangan ulang

Tidak semua usulan mengarah ke arah yang sama. Satu responden mengusulkan penambahan kegiatan pembinaan rohani untuk membentuk karakter, satu responden mengusulkan agar kaderisasi tidak dikurangi tetapi ditambah dengan materi bidang prodi, dan satu responden mengusulkan rekrutmen berbasis kompetensi sebagai pengganti kaderisasi. Keragaman ini dicatat sebagai bagian dari suara responden.

4. Pembahasan

4.1. Kebersamaan tanpa kekerasan

Temuan paling penting studi ini adalah titik temunya. Responden yang menuntut perubahan bukan menolak kaderisasi; mereka ingin mempertahankan hasilnya, yaitu kebersamaan, keterampilan, dan jejaring, sambil mengganti caranya. Responden yang menilai kaderisasi cukup dirawat pun menginginkan perubahan yang sama pada bentakan dan hukuman fisik. Hanya 21,9% yang memilih tradisi sebagai hal yang perlu dijaga. Dengan kata lain, perdebatan "pro" dan "kontra" kaderisasi yang tampak di ruang publik lebih sempit daripada kelihatannya.

Pola ini sejalan dengan literatur. Kekompakan yang dihargai responden tidak memerlukan kekerasan sebagai syarat; pada atlet mahasiswa, kohesi berhubungan dengan pembentukan tim yang positif, bukan dengan perpeloncoan [9]. Kesaksian bahwa suasana menakutkan membuat peserta "tidak bisa saling mendukung karena saling takut" adalah gambaran langsung dari hilangnya keamanan psikologis, kondisi yang menurut riset tim justru menghambat pembelajaran [11]. Responden yang merasa kebersamaan hanya bisa terbentuk lewat tugas yang "mengumpulkan angkatan" sebenarnya menunjuk pada mekanisme yang sah, yaitu tujuan bersama dan kerja bersama, yang dapat dicapai lewat proyek, pengabdian, dan pelatihan tanpa tekanan [12].

4.2. Biaya akademik dan IKU

Korelasi terkuat dalam data ini ada antara beban waktu dan gangguan ke kuliah ($\rho = 0{,}62$). Lebih dari separuh responden merasa kaderisasi mengganggu kuliahnya, dan kurang tidur adalah pengalaman tidak baik kedua tersering. Ini bertentangan langsung dengan ukuran keberhasilan kaderisasi tingkat 1 dalam Panduan, yaitu kelulusan mata kuliah TPB dan IPK di atas standar prodi [2], serta dengan IKU 1 tentang kelulusan tepat waktu [13]. Hubungan antara paparan pengalaman tidak baik dan menurunnya keinginan aktif di kegiatan lain, meskipun lemah, juga relevan bagi IKU 3 tentang keaktifan mahasiswa di luar program studi.

4.3. Jarak antara aturan dan praktik

Hampir semua rambu yang disetujui responden sudah tertulis. Panduan Kaderisasi ITERA mewajibkan kaderisasi bebas kekerasan, menyesuaikan jadwal akademik, terencana secara tertulis, dan menjamin hak peserta atas informasi yang jelas dan perlakuan yang adil [2]; Peraturan Rektor membatasi kegiatan sampai pukul 21.30 [1]. Data ini memperlihatkan bahwa, setidaknya bagi kelompok responden ini, rambu tersebut belum sepenuhnya dirasakan: hanya 18,8% yang mengalami jadwal dan tujuan dibagikan sejak awal, sementara 31,2% melaporkan dikumpulkan di atas pukul 19.00 dan 28,1% mengalami bentrok dengan kuliah. Persoalannya tampak bukan pada ketiadaan aturan, tetapi pada pelaksanaan, pengawasan, dan saluran umpan balik. Perlu dicatat bahwa responden membaca ringkasan Panduan sebelum mengisi, sehingga persetujuan terhadap prinsip mungkin sebagian dipengaruhi oleh informasi itu (lihat Bagian 5).

4.4. Implikasi dan rekomendasi

Berdasarkan temuan di atas, Tabel 7 merangkum enam rekomendasi beserta dasar data, rujukan aturan, dan kaitannya dengan IKU. Rekomendasi ini tidak menuntut aturan baru; sebagian besar adalah penegakan dan operasionalisasi aturan yang sudah ada.

Tabel 7: Rekomendasi, dasar data, dan rujukan.

	Rekomendasi	Dasar data	Rujukan · IKU
R1	Hapus bentakan, kata merendahkan, hukuman fisik, dan hukuman kolektif dari seluruh rangkaian; ganti evaluasi bernada marah dengan evaluasi dua arah.	Prioritas nomor satu (81,2%); diubah oleh 96,9% (bentakan) dan 87,5% (fisik), lintas posisi.	[2–4] · IKU 11
R2	Tegakkan batas waktu: selesai paling lambat 21.30, tanpa panggilan malam dan kumpul subuh, tidak bentrok dengan kuliah, praktikum, dan ujian.	Kurang tidur 68,8% korelasi beban waktu–gangguan kuliah $\rho = 0{,}62$.	[1,2] · IKU 1
R3	Bangun kebersamaan lewat karya: *workshop* sesuai prodi, proyek bersama, pengabdian dan mengajar siswa sekolah, pendampingan lomba/PKM.	Solidaritas dijaga oleh 93,8% usulan pelatihan (11) dan pengabdian (9).	[2] (Bab IV) · IKU 2, 3, 7
R4	Buka rencana kegiatan: tujuan, jadwal, lokasi, dan cara penilaian tertulis sejak awal; diperiksa dosen pembina; latih panitia dalam fasilitasi, empati, dan P3K.	Jadwal jelas hanya dialami 18,8% prioritas kedua (46,9%).	[2]
R5	Jamin keikutsertaan sukarela: boleh mundur dan boleh tidak ikut tanpa sanksi sosial; akses ke kegiatan, lomba, dan peran akademik tidak bergantung pada status kader.	Persetujuan 81,2% tema keanggotaan dan sanksi sosial.	[2] (inklusif, hak peserta)
R6	Jadikan survei ini rutin, dengan cakupan seluruh prodi dan angkatan, oleh kampus bersama organisasi kemahasiswaan, dan buka hasilnya.	Sampel saat ini terpusat (65,6% satu prodi).	[2] (evaluasi)

5. Keterbatasan

Temuan ini harus dibaca dengan sejumlah keterbatasan penting.

Ukuran dan keterwakilan sampel. Dengan 32 responden yang mengisi secara sukarela, studi ini tidak dapat menggeneralisasi ke seluruh mahasiswa ITERA. Sampel sangat terpusat: 65,6% dari satu program studi, 71,9% dari angkatan 2025, dan 75% dari satu fakultas. Hasil ini paling kuat menggambarkan pengalaman kelompok tersebut, yang kemungkinan besar menjalani rangkaian kaderisasi yang sama. Survei daring sukarela juga rentan terhadap bias seleksi [19]: mahasiswa dengan pengalaman yang kuat, baik atau buruk, lebih mungkin mengisi. Tidak ada pembobotan karena data populasi per prodi dan angkatan tidak tersedia dalam studi ini.

Pola penyebaran. Sebagian besar jawaban masuk dalam waktu singkat pada malam pertama, yang menunjukkan penyebaran melalui jaringan pertemanan atau grup angkatan. Ini dapat memperkuat keseragaman sampel. Isian teks yang beragam dalam isi, gaya, dan detail tidak menunjukkan jawaban yang disalin, tetapi kemungkinan saling memengaruhi tidak dapat disingkirkan.

Bingkai dan sumber penelitian. Survei diselenggarakan oleh KawalKader, gerakan yang secara terbuka menolak kaderisasi feodal dan kekerasan, dan responden membaca ringkasan Panduan Kaderisasi sebelum mengisi. Keduanya dapat menarik responden dengan pandangan tertentu dan mendorong persetujuan terhadap prinsip. Instrumen berusaha mengimbanginya dengan menanyakan hal yang perlu dijaga secara setara dengan hal yang perlu diubah.

Laporan diri dan metode tunggal. Semua data berasal dari laporan diri dalam satu kuesioner, sehingga rentan terhadap bias ingatan dan bias metode umum [20]. Konsistensi internal yang sangat tinggi pada butir prinsip mungkin sebagian mencerminkan kecenderungan menyetujui (*acquiescence*) [21], dan dua responden tampaknya membaca skala terbalik. Pengalaman diukur sebagai pernah atau tidak, tanpa frekuensi dan intensitas.

Analisis. Korelasi bersifat eksploratif, tidak menunjukkan sebab-akibat, dan dihitung pada sampel kecil dengan banyak uji. Pengodean tematik dilakukan oleh satu pengode (dengan bantuan AI) tanpa uji reliabilitas antarpengode; buku kode dilampirkan agar dapat diperiksa dan diulang. Kelompok angkatan atas terlalu kecil ($n = 6$) untuk dianalisis, sehingga sudut pandang penyelenggara kaderisasi masih kurang terwakili.

6. Kesimpulan

Survei terhadap 32 mahasiswa ITERA ini menemukan bahwa mayoritas responden menginginkan kaderisasi dirancang ulang, dan hampir semua melaporkan setidaknya satu pengalaman tidak baik, terutama kekerasan verbal, kurang tidur, hukuman kolektif, dan hukuman fisik. Namun, temuan yang paling berguna bagi pengambil keputusan adalah titik temunya: kebersamaan angkatan dihargai oleh hampir semua responden, apa pun posisinya, dan bentakan serta hukuman fisik ingin diubah juga oleh mereka yang tidak menuntut perombakan. Pengalaman tidak baik berhubungan dengan terganggunya kuliah dan menurunnya minat aktif, dua hal yang berlawanan dengan tujuan kaderisasi menurut Panduan ITERA sendiri. Rambu yang disetujui responden sudah ada; yang dibutuhkan adalah pelaksanaan, pengawasan, dan saluran umpan balik yang nyata. Mengingat sampelnya yang kecil dan terpusat, langkah berikutnya yang paling penting adalah survei rutin yang menjangkau seluruh prodi dan angkatan, termasuk penyelenggara kaderisasi, agar kampus dan organisasi kemahasiswaan dapat merancang kaderisasi yang membentuk tanpa melukai.

Pernyataan konflik kepentingan. KawalKader adalah gerakan advokasi mahasiswa yang secara terbuka menolak kaderisasi feodal dan kekerasan, dan menyelenggarakan survei ini. Posisi tersebut diungkapkan agar pembaca dapat menilai temuan dengan mempertimbangkannya. KawalKader tidak berafiliasi dengan ITERA maupun organisasi mana pun.

Pendanaan. Studi ini tidak menerima pendanaan dari pihak mana pun.

Pernyataan penggunaan AI. Perhitungan statistik, pengodean tematik awal, dan penyusunan draf laporan dibantu oleh *personalized AI* yang dirancang oleh mctm.web.id, berbasis model bahasa Claude (Anthropic). AI hanya menerima jawaban tanpa identitas. Seluruh angka dihitung dari data dengan skrip yang dapat diperiksa, dan isi laporan ditinjau oleh Tim Riset KawalKader, yang bertanggung jawab penuh atas isinya.

Ketersediaan data. Agregat yang menjadi dasar seluruh angka dalam laporan ini dipublikasikan di kawalkader.web.id/survey/hasil. Jawaban per responden tidak dibagikan sesuai kebijakan privasi survei dan UU No. 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi.

Ucapan terima kasih. Terima kasih kepada 32 mahasiswa yang meluangkan waktu dan keberanian untuk bersuara.

Referensi

[1] Institut Teknologi Sumatera, Peraturan Rektor Institut Teknologi Sumatera Nomor 4 Tahun 2025 tentang Tata Laksana Organisasi Kemahasiswaan, 2025.

[2] Institut Teknologi Sumatera, Buku Panduan Pelaksanaan Kaderisasi Organisasi Mahasiswa Institut Teknologi Sumatera, Institut Teknologi Sumatera, 2026.

[3] Institut Teknologi Sumatera, Peraturan Rektor Institut Teknologi Sumatera Nomor 14 Tahun 2025 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Institut Teknologi Sumatera, 2025.

[4] Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 55 Tahun 2024 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Perguruan Tinggi, 2024.

[5] E.J. Allan, M. Madden, Hazing in View: College Students at Risk. Initial Findings from the National Study of Student Hazing, University of Maine, 2008.

[6] E.J. Allan, D. Kerschner, J.M. Payne, College student hazing experiences, attitudes, and perceptions: Implications for prevention, Journal of Student Affairs Research and Practice 56 (2019) 32–48.

[7] C.F. Keating, J. Pomerantz, S.D. Pommer, S.J.H. Ritt, L.M. Miller, J. McCormick, Going to college and unpacking hazing: A functional approach to decrypting initiation practices among undergraduates, Group Dynamics: Theory, Research, and Practice 9 (2005) 104–126. https://doi.org/10.1037/1089-2699.9.2.104.

[8] A. Cimino, The evolution of hazing: Motivational mechanisms and the abuse of newcomers, Journal of Cognition and Culture 11 (2011) 241–267.

[9] J.L. Van Raalte, A.E. Cornelius, D.E. Linder, B.W. Brewer, The relationship between hazing and team cohesion, Journal of Sport Behavior 30 (2007).

[10] E. Aronson, J. Mills, The effect of severity of initiation on liking for a group, Journal of Abnormal and Social Psychology 59 (1959) 177–181. https://doi.org/10.1037/h0047195.

[11] A. Edmondson, Psychological safety and learning behavior in work teams, Administrative Science Quarterly 44 (1999) 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999.

[12] R.M. Ryan, E.L. Deci, Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, American Psychologist 55 (2000) 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68.

[13] Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 358/M/KEP/2026 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, 2026.

[14] E.B. Wilson, Probable inference, the law of succession, and statistical inference, Journal of the American Statistical Association 22 (1927) 209–212. https://doi.org/10.1080/01621459.1927.10502953.

[15] H.B. Mann, D.R. Whitney, On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other, Annals of Mathematical Statistics 18 (1947) 50–60.

[16] L.J. Cronbach, Coefficient alpha and the internal structure of tests, Psychometrika 16 (1951) 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555.

[17] V. Braun, V. Clarke, Using thematic analysis in psychology, Qualitative Research in Psychology 3 (2006) 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa.

[18] B. Weijters, H. Baumgartner, N. Schillewaert, Reversed item bias: An integrative model, Psychological Methods 18 (2013) 320–334.

[19] J. Bethlehem, Selection bias in web surveys, International Statistical Review 78 (2010) 161–188.

[20] P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, J.-Y. Lee, N.P. Podsakoff, Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, Journal of Applied Psychology 88 (2003) 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879.

[21] J.A. Krosnick, Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys, Applied Cognitive Psychology 5 (1991) 213–236. https://doi.org/10.1002/acp.2350050305.

Lampiran A. Butir pilihan dalam instrumen

Pengalaman baik (13). Pengenalan organisasi & kampus; Pelatihan soft skill; Workshop sesuai bidang prodi; Berbagi pengalaman dengan alumni; Boleh izin tanpa dipersulit; Mentoring akademik/tutorial; Senior suportif; Proyek sosial/pengabdian; Diminta memberi evaluasi; Team building yang aman; Sertifikat kompetensi; Jadwal & tujuan dibagikan di awal; Didampingi lomba/PKM.

Pengalaman tidak baik (18). Kekerasan verbal; Kurang tidur karena kegiatan/tugas; Hukuman kolektif; Kekerasan/hukuman fisik; Tekanan psikis/intimidasi; Tugas tidak masuk akal; Jadi supporter sampai tinggalkan akademik; Biaya/pungutan memberatkan; Perpeloncoan; Dikumpulkan di atas pukul 19.00; Bentrok kuliah/praktikum/ujian; Ancaman sanksi sosial bila mundur; Ditahan makan/minum/ibadah/toilet; Perundungan; Atribut/penampilan merendahkan; Privasi dilanggar; Kekerasan/pelecehan seksual; Dipermalukan di media sosial.

Pengalaman sebagai angkatan atas (10). Panitia dibekali pelatihan; Mencoba cara baru tanpa kekerasan; Bangga membimbing adik tingkat; Rencana ditulis & dicek pembina; Panitia menanggung biaya pribadi; Ditekan bersikap keras; Meneruskan tradisi walau tak setuju; Usul perubahan ditolak; Alumni ikut menentukan cara.

Hal yang layak dijaga (9). Solidaritas angkatan; Keterampilan organisasi/teknis; Kedekatan dengan senior & alumni; Latihan kepemimpinan; Disiplin; Bantuan akademik dari senior; Rasa memiliki & bangga; Mental tangguh; Tradisi & identitas organisasi.

Hal yang perlu diubah (10). Bentakan & kata merendahkan; Hukuman fisik; Tugas tak jelas manfaatnya; Bentrok dengan kuliah/ujian; Durasi terlalu panjang; Biaya; Tekanan/sanksi sosial bila mundur; Tujuan & penilaian tak transparan; Hukuman kolektif; Kegiatan sampai larut malam.

Prinsip kaderisasi ideal (11; skala 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Tujuan, jadwal, penilaian tertulis sejak awal; Tidak bentrok kuliah/praktikum/ujian; Kegiatan selesai paling lambat 21.30; Tanpa bentakan, hukuman fisik, kata merendahkan; Boleh mundur tanpa sanksi sosial; Kanal aduan aman & ditanggapi; Panitia dilatih (fasilitasi, empati, P3K); Peserta ikut mengevaluasi, hasil dibuka; Berbasis karya/proyek/pengabdian; Didampingi dosen pembina/alumni; Ada mentoring akademik.

Pengaruh ke kuliah. Justru membantu kuliah; Tidak berpengaruh; Sedikit mengganggu; Sangat mengganggu; Belum pernah ikut. **Keterampilan.** Komunikasi; Kerja tim; Kepemimpinan; Memecahkan masalah; Manajemen waktu; Jejaring; Belum ada yang berarti. **Keinginan aktif.** Jadi lebih ingin aktif; Sama saja; Jadi kurang ingin; Belum pernah ikut.

Isian terbuka. Cerita pengalaman (opsional); alasan hal yang layak dijaga (wajib, minimal 10 karakter); alasan hal yang perlu diubah (wajib); usulan pengganti kegiatan (opsional); ide kegiatan berdampak (opsional); pesan untuk kampus dan organisasi (opsional, maksimal 280 karakter).

Lampiran B. Buku kode analisis tematik

Kode	Tema	Definisi	*n*
K1	Kekompakan & kedekatan angkatan	Saling kenal, saling menjaga, rasa kekeluargaan yang tumbuh dari mengerjakan tugas bersama.	21
K2	Keterampilan organisasi, teknis & materi prodi	Pelatihan keprofesian, keterampilan organisasi, materi yang relevan dengan prodi.	9
K3	Relasi & dukungan kakak tingkat	Dukungan senior untuk ikut kepanitiaan/organisasi lain, relasi, wawancara kakak tingkat.	4
K4	Karakter pribadi	Tanggung jawab, manajemen waktu, keberanian berpendapat.	3
C1	Bentakan, kata kasar & intimidasi	Dibentak, dimaki, dicari-cari kesalahan, suasana tegang yang membuat peserta takut bicara.	18
C2	Hukuman fisik & kondisi lapangan	Dijemur, lari atau push-up sebagai hukuman, kegiatan lama di lapangan terbuka.	13
C3	Waktu: malam, subuh & bentrok kuliah	Panggilan atau wawancara sampai malam, kumpul terlalu pagi, tenggat berdekatan, kurang tidur.	11
C4	Tugas & atribut yang tidak jelas manfaatnya	Cek atribut (spek), buku angkatan, wawancara kakak tingkat, tugas berlebihan.	8

C5	Budaya senioritas & tradisi yang tidak relevan	Hierarki, feodalisme, tradisi yang dipertahankan karena 'dari dulu begitu'.	8
C6	Transparansi & pengawasan	Lokasi dan tujuan kegiatan tidak terbuka, aturan tidak jelas, kegiatan di luar rundown.	5
C7	Kesehatan & keselamatan peserta	Lokasi yang tidak aman, kondisi fisik/mental yang berbeda tidak diperhatikan, izin sakit dipertanyakan.	5
C8	Keanggotaan & sanksi sosial	Dikucilkan karena tidak ikut, akses kegiatan bergantung pada keanggotaan, kaderisasi sebagai satu-satunya pintu masuk.	3
C9	Hukuman kolektif	Satu orang salah, satu angkatan dihukum.	2
U1	Workshop & pelatihan sesuai prodi, riset, karier	Pelatihan keprofesian, portofolio, penulisan proposal riset, manajemen organisasi, tutorial ujian.	11
U2	Pengabdian & mengajar siswa sekolah	Bimbingan belajar dan pengenalan prodi untuk siswa SMA/SMK, pembinaan masyarakat sekitar kampus, donasi bencana.	9
U3	Suasana akrab & menyenangkan	Outbound bersama alumni, permainan, team building yang tidak menakutkan.	5
U4	Tempat & jam yang wajar	Di dalam ruangan kampus, mulai sesuai jam kuliah, tidak malam dan tidak subuh.	5
U5	Aturan seragam & pengawasan kampus	Standar kaderisasi satu kampus, regulasi yang lebih tegas, rundown diawasi, survei jadi tolok ukur evaluasi.	4
U6	Evaluasi dialogis	Evaluasi berupa diskusi dan refleksi, dua arah, masukan peserta didengar.	3
U7	Proyek & kepanitiaan nyata	Peserta ikut kepanitiaan acara himpunan atau mengerjakan proyek seperti di dunia kerja.	3
U8	Rekrutmen berbasis kompetensi	Masuk organisasi lewat seleksi keterampilan/CV, bukan kaderisasi.	1

Pengodean per responden: satu responden dihitung sekali per tema, berdasarkan seluruh isian terbukanya. Kode K = dijaga, C = diubah, U = usulan.

Lampiran C. Pengalaman sebagai angkatan atas

Hanya untuk responden yang pernah menjadi panitia atau pengurus ($n = 6$). Karena kelompok ini kecil, angka disajikan sebagai jumlah, tanpa persentase.

Pengalaman	***n***
Panitia dibekali pelatihan	5
Mencoba cara baru tanpa kekerasan	4
Bangga membimbing adik tingkat	4
Rencana ditulis & dicek pembina	3
Panitia menanggung biaya pribadi	2
Ditekan bersikap keras	1
Meneruskan tradisi walau tak setuju	1
Usul perubahan ditolak	1
Alumni ikut menentukan cara	1