

Strategy for Implementing Ecotheological Values in the Work Behavior of Civil Servants to Realize a Green Office Culture

Strategi Implementasi Nilai Ekoteologi dalam Perilaku Kerja Aparatur Guna Mewujudkan Budaya Kantor Hijau

Author's Name* : Irlan Hakim
 Institution/University : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat
 Correspondence Author's E-mail : irlanhakimtakdimullah@gmail.com

Article History	Received (June 10 th , 2026)	Revised (July 7 th , 2026)	Accepted (August 9 th , 2026)
-----------------	--	--	---

News Article

Keyword:

*Ecotheology;
 Civil Servant
 Work Behavior;
 Green Office
 Culture;
 Minister of
 Religious
 Affairs
 Regulation;
 Green
 Performance
 Management*

Abstract

The conventional work patterns of State Civil Apparatus (ASN) that waste resources, such as high paper consumption, energy waste, and the accumulation of single-use plastic waste, trigger state budget inefficiencies amounting to trillions of rupiah annually. The background of this bureaucratic ecological crisis is exacerbated by the gap between the high personal religiosity of civil servants and the low systemic environmental awareness in the office area. This study aims to identify the root causes of the low implementation of ecotheological values and formulate responsive alternative policy strategies to realize a sustainable Green Office culture. Through a qualitative approach methodology with descriptive-analytical analysis, this study uses the USG (Urgency, Seriousness, Growth) scoring method to determine problem priorities and the Fishbone Diagram to unravel the causal factors. The results show that weak environmental governance is caused by the lack of environmental ethics material in the civil service training curriculum, the absence of green behavior indicators in individual performance assessments, and the absence of exemplary leadership. Therefore, it can be concluded that the current formalistic legal instruments fail to change civil servant behavior because they are partial and lack internalization of religious spiritual values. Based on these findings, the main policy recommendation proposed is to urge the Ministry of Religion to immediately establish the Minister of Religion Regulation (PMA) concerning the Implementation of Ecotheology in the Institutional Governance of the Ministry of Religion as a regulatory instrument that integrates ecotheological values into the performance management system of civil servants.

Kata Kunci:

*Ekoteologi;
 Perilaku Kerja
 ASN;
 Budaya Kantor
 Hijau;
 Peraturan
 Menteri Agama;*

Abstrak

Pola kerja konvensional Aparatur Sipil Negara (ASN) yang boros sumber daya, seperti tingginya konsumsi kertas, pemborosan energi, dan penumpukan sampah plastik sekali pakai, memicu inefisiensi anggaran negara hingga triliunan rupiah tiap tahunnya. Latar belakang krisis ekologis birokrasi ini diperparah oleh adanya jurang pemisah antara tingginya religiusitas personal aparatur dengan rendahnya kepedulian lingkungan secara sistemik di area perkantoran. Kajian ini bertujuan

Manajemen
Kinerja Hijau.

untuk mengidentifikasi akar penyebab rendahnya implementasi nilai ekoteologi serta merumuskan strategi alternatif kebijakan yang responsif demi mewujudkan budaya kantor hijau yang berkelanjutan. Melalui metodologi pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif-analitis, kajian ini menggunakan metode skoring USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) untuk menentukan prioritas masalah dan *Fishbone Diagram* untuk mengurai faktor penyebabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya tata kelola lingkungan disebabkan oleh minimnya materi etika lingkungan dalam kurikulum diklat kedinasan, tidak adanya indikator perilaku hijau dalam penilaian kinerja individu, serta absennya keteladanan pimpinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen hukum formalistik yang ada saat ini gagal mengubah perilaku aparatur karena bersifat parsial dan kering dari internalisasi nilai spiritual keagamaan. Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi kebijakan utama yang diusulkan adalah mendesak Kementerian Agama untuk segera menetapkan Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama sebagai instrumen regulasi yang mengintegrasikan nilai-nilai ekoteologi ke dalam sistem manajemen kinerja aparatur

To cite this article: Irlan Hakim. (2026). "Strategy for Implementing Ecotheological Values in the Work Behavior of Civil Servants to Realize a *Green Office Culture*". *AMUYA: Indonesia Journal of Management Reviews*, Volume 2 (2), July-December, 2026. Page: 465 – 490.



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#) ©2026 by author/s

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Abad ke-21 ditandai dengan eskalasi krisis lingkungan global yang berada pada titik paling krusial dalam sejarah peradaban manusia. Fenomena perubahan iklim, pemanasan global, deforestasi masif, serta polusi udara dan air bukan lagi sekadar prediksi ilmiah melainkan realitas empiris yang mengancam eksistensi makhluk hidup. Berbagai laporan internasional menegaskan bahwa aktivitas antropogenik atau tindakan yang digerakkan oleh manusia menjadi determinan utama kerusakan biosfer ini ([Helm 2018](#))

Di tingkat domestik, Indonesia menghadapi kerentanan ekologis yang sangat tinggi sebagai negara kepulauan. Degradasi lingkungan di Indonesia memicu peningkatan frekuensi bencana hidrometeorologi seperti banjir, tanah longsor, dan kekeringan ekstrem yang polanya kian tidak menentu ([Aeni dan Khoirul Anwar 2024](#)).

Akar dari krisis lingkungan ini sesungguhnya bersumber dari krisis cara pandang atau paradigma filosofis manusia terhadap alam. Manusia modern cenderung mengadopsi paradigma antroposentrisme, sebuah ideologi yang menempatkan manusia sebagai pusat dari alam semesta dan memandang lingkungan hanya sebagai instrumen pemuas kebutuhan ekonomi ([Sugar dan Darling 2025](#)). Pandangan eksploitatif ini mengaburkan nilai intrinsik alam dan memutus hubungan moral antara manusia dengan ekosistemnya.

Dalam merespons krisis tersebut, instrumen hukum dan kebijakan teknis telah banyak diproduksi oleh pemerintah, termasuk komitmen terhadap *Sustainable Development Goals* (SDGs). Kebijakan publik yang kering dari nilai-nilai spiritual dan moral

cenderung diaplikasikan secara mekanis tanpa melahirkan perubahan perilaku yang transformatif.

Oleh karena itu, muncul urgensi untuk mengintegrasikan dimensi teologis ke dalam upaya penyelamatan lingkungan, yang dikenal sebagai ekoteologi. Ekoteologi menawarkan reorientasi spiritual dengan menegaskan bahwa menjaga alam adalah bagian integral dari manifestasi iman dan tanggung jawab transendental manusia kepada Sang Pencipta (Aye 2025). Alam dalam pandangan ekoteologi bukanlah objek rampasan, melainkan entitas suci yang harus dirawat demi keberlangsungan hidup bersama.

Sebagai negara dengan tingkat religiusitas masyarakat yang sangat tinggi, Indonesia memiliki modal sosial-keagamaan yang luar biasa untuk menggerakkan kesadaran ekologis berbasis ekoteologi. Nilai-nilai keselarasan alam terkandung dalam teologi Islam (*khalifah fi al-ardh*), teologi Kristen (Alam dkk. 2024), konsep *Tri Hita Karana* dalam Hindu, serta prinsip-prinsip Buddhis dan Konghucu (Setyiningih, 2020). Institusi publik seharusnya mampu mengonversi modal spiritual ini menjadi pendorong utama reformasi birokrasi hijau.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang posisi geopolitik yang strategis dalam ekosistem pembangunan nasional, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun pengawas kebijakan. Perilaku kerja aparatur secara langsung mencerminkan wajah prioritas pemerintah (Dwiyanto, 2021). Jika aparatur tidak memiliki sensitivitas ekologis, maka seluruh program pembangunan yang direncanakan akan terus berpotensi menghasilkan ekosida terselubung.

Reformasi birokrasi modern saat ini menuntut pergeseran dari birokrasi tradisional menuju *Green Bureaucracy* atau birokrasi hijau. Birokrasi hijau mensyaratkan penciptaan budaya organisasi yang ramah lingkungan, di mana setiap keputusan administratif dan operasional kantor meminimalkan jejak karbon (*carbon footprint*) (Norton et al., 2015). Budaya ini mencakup efisiensi energi, reduksi sampah plastik, digitalisasi dokumen demi hemat kertas, hingga manajemen limbah perkantoran.

Secara teoritis, budaya organisasi ramah lingkungan (*Green Organizational Culture*) dipengaruhi kuat oleh nilai-nilai internal yang dianut oleh anggotanya. Ketika nilai ekoteologi diinternalisasi ke dalam etos kerja, perilaku ramah lingkungan (*Green Employee Behavior*) tidak lagi dianggap sebagai beban regulasi, melainkan panggilan moral dan kewajiban spiritual (Kim et al., 2019). Integrasi ini menciptakan konsistensi perilaku yang menetap karena bersumber dari keyakinan hati nurani.

Pemerintah Indonesia sebenarnya telah meluncurkan core values ASN "BerAKHLAK", yang salah satu poinnya adalah Akuntabel dan Kompeten. Dalam perspektif ekoteologi, akuntabilitas tertinggi seorang aparatur tidak hanya tertuju pada lembaga pengawas formal seperti BPK atau Inspektorat, melainkan kepada Tuhan atas setiap eksploitasi sumber daya alam yang diizinkan lewat tanda tangan kebijakannya (Haryati, 2023). Sayangnya, tafsir atas core values ini masih didominasi oleh dimensi administratif-keuangan semata.

Berbagai studi menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil membangun budaya hijau berbasis nilai spiritualitas kerja (*spirituality at work*) memiliki tingkat keberlanjutan lingkungan yang lebih tinggi dan resistensi karyawan yang lebih rendah terhadap perubahan (Afasar et al., 2016). Nilai transendental mampu menjembatani ego pribadi dengan kepentingan ekosistem yang lebih luas. Hal inilah yang menjadi fondasi teoretis mengapa ekoteologi krusial bagi perilaku kerja aparatur.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya jurang pemisah (*gap*) yang menganga lebar antara konsep ideal ekoteologi dengan perilaku kerja riil aparatur di

lingkungan instansi pemerintah. Birokrasi Indonesia masih terjebak dalam pola kerja konvensional yang berciri boros sumber daya dan minim kepedulian lingkungan (Suryono, 2022). Aktivitas perkantoran sehari-hari seringkali menjadi kontributor polusi lokal yang luput dari audit ekologis.

Rendahnya implementasi ekoteologi ini terlihat jelas dari tingginya konsumsi kertas (*paper-intensive bureaucracy*) yang masih bertahan di berbagai lini pelayanan publik meskipun kampanye *e-government* telah mendunia. Ribuan ton kertas dihabiskan untuk dokumen laporan replikatif yang sebenarnya bisa dialihkan penuh secara digital (Ramadhan & Utami, 2023). Pemborosan kertas ini secara tidak langsung mempercepat laju deforestasi hutan siberia dan domestik untuk industri pulp.

Selain itu, budaya pemborosan energi listrik dan air di gedung-gedung pemerintah menjadi pemandangan lumrah. Penggunaan pendingin ruangan (AC) dengan suhu ekstrem, lampu-lampu kantor yang tetap menyala di ruang kosong saat jam istirahat atau pasca-jam kerja, mencerminkan tidak adanya etika lingkungan dalam perilaku kerja harian (Wibowo, 2024). Perilaku ini menandakan hilangnya rasa bersalah spiritual atas tindakan mubazir terhadap sumber daya alam.

Masalah penumpukan sampah domestik perkantoran, khususnya sampah plastik sekali pakai (*single-use plastic*) dari kegiatan rapat dan konsumsi harian aparatur, juga berada pada level yang memprihatinkan. Mayoritas instansi pemerintah belum menerapkan sistem pemilahan sampah yang efektif di ruang kerja mereka (Utomo, 2023). Perilaku membuang sampah tanpa dipilah ini menunjukkan bahwa pemahaman agama tentang "kebersihan adalah bagian dari iman" baru dimaknai secara kosmetik-individual, bukan ekologis-sistemik.

Kondisi ini diperparah oleh pengadaan barang dan jasa pemerintah (*green public procurement*) yang belum memprioritaskan aspek ramah lingkungan. Aparatur penentu kebijakan pengadaan cenderung memilih vendor berdasarkan harga termurah tanpa mengaudit siklus hidup produk, keramahan lingkungan dari bahan baku, maupun jejak karbon distribusinya (Putra & Setiawan, 2022). Hal ini membuktikan bahwa perspektif ekoteologi belum mengintervensi aspek strategis manajerial birokrasi.

Ketiadaan perilaku kerja ramah lingkungan ini pada akhirnya menghambat terbentuknya budaya organisasi yang hijau. Budaya organisasi instansi pemerintah saat ini cenderung bercorak transaksional dan formalistis-prosedural (Wahyudi, 2021). Isu lingkungan hidup hanya dipandang sebagai domain eksklusif dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sementara instansi non-lingkungan merasa terbebas dari tanggung jawab ekologis tersebut.

Kesenjangan ini melahirkan paradoks religiusitas-ekologis di Indonesia. Di satu sisi, aparatur secara personal sangat aktif dalam ritual keagamaan institusional, namun di sisi lain, perilaku kerja mereka justru mendegradasi lingkungan (Gunawan, 2023). Agama baru berfungsi sebagai institusi penenang kesadaran individual, belum bertransformasi menjadi kekuatan profetik yang memandu tindakan pelestarian alam di tempat kerja.

Faktor utama yang menyebabkan rendahnya implementasi nilai ekoteologi ini adalah minimnya internalisasi dan deseminasi konsep ekoteologi dalam program diklat (pendidikan dan pelatihan) ASN. Kurikulum kedinasan seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) maupun Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS hampir seluruhnya berfokus pada aspek manajemen makro, tata kelola keuangan, dan digitalisasi pelayanan (LAN, 2023). Dimensi etika lingkungan berbasis spiritualitas absen dari narasi pengembangan kompetensi aparatur.

Secara struktural, tidak adanya indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) yang mengukur aspek keramahan lingkungan dalam penilaian kinerja individu aparatur membuat isu ini terus terpinggirkan. Aparatur dinilai berkinerja baik hanya berdasarkan serapan anggaran dan penyelesaian target dokumen administratif (Raharjo, 2022). Tanpa adanya sistem insentif dan disinsentif (*reward and punishment*) yang mengaitkan perilaku kerja hijau dengan promosi jabatan, aparatur tidak memiliki motivasi eksternal untuk berubah.

Selain itu, keteladanan dari pimpinan (*green transformational leadership*) di lingkungan birokrasi masih sangat langka. Banyak pejabat publik yang masih menggunakan kendaraan dinas berbahan bakar fosil secara boros, membiarkan fasilitas kantor tidak ramah lingkungan, dan tidak menunjukkan komitmen personal terhadap gaya hidup hijau (Kusuma, 2024). Absennya keteladanan ini mereduksi instruksi-instruksi lisan mengenai pelestarian lingkungan menjadi sekadar jargon tanpa makna bagi bawahan.

Dari sudut pandang psikologi sosial, terdapat fenomena diferensiasi tanggung jawab atau *diffusion of responsibility* di kalangan aparatur. Mereka merasa bahwa kerusakan lingkungan akibat pemborosan kertas atau energi di kantor adalah tanggung jawab negara secara kolektif, bukan dosa ekologis personal (Sanjaya, 2021). Fragmentasi kesadaran ini diperkuat oleh pola pikir birokrasi yang kaku, di mana aparatur hanya bergerak jika ada perintah tertulis yang spesifik dari atasan.

Regulasi yang ada pun saat ini masih bersifat parsial dan kurang mengikat. Sebagai contoh, kebijakan mengenai *Green Office* baru sebatas imbauan atau surat edaran di beberapa kementerian tertentu, belum menjadi regulasi nasional yang mandatori bagi seluruh level pemerintahan dari pusat hingga daerah (Nugroho, 2023). Ketidakpastian hukum ini memicu pembiaran atas perilaku kerja yang merusak lingkungan di lingkup instansi pemerintahan daerah.

Faktor sosiologis juga berperan, di mana budaya instansi pemerintah seringkali resisten terhadap perubahan radikal. Pola "kenyamanan kerja konvensional" yang sudah berlangsung berdekade-dekade membuat peralihan menuju sistem kerja minim sampah (*zero-waste office*) dianggap sebagai hambatan yang merepotkan alur kerja birokrasi (Fatmah, 2022). Egosentrisme sektoral dan kenyamanan status quo ini mengubur potensi aktualisasi nilai ekoteologi yang progresif.

Jika rendahnya implementasi nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur ini terus dibiarkan tanpa adanya intervensi kebijakan, dampak yang ditimbulkan akan semakin destruktif. Secara ekonomi, pemborosan sumber daya di ribuan kantor pemerintah di seluruh Indonesia mengakibatkan inefisiensi anggaran belanja negara yang bernilai triliunan rupiah tiap tahunnya (Kemenkeu, 2024). Anggaran yang seharusnya bisa dialokasikan untuk kesejahteraan publik habis untuk membiayai operasional kantor yang tidak efisien dan merusak lingkungan.

Secara moral dan legitimasi sosial, ketidakselarasan antara jargon pembangunan berkelanjutan yang didengungkan pemerintah dengan perilaku nyata aparaturnya akan mengikis kepercayaan publik (*public trust*). Masyarakat akan memandang pemerintah bersikap hipokrit, di mana regulasi lingkungan ketat dipaksakan kepada sektor swasta dan warga negara, sementara birokrasi pemerintah sendiri abai terhadap prinsip-prinsip hijau tersebut (Savitri, 2023). Krisis legitimasi ini dapat memicu pembangkangan sipil terhadap kepatuhan hukum lingkungan.

Secara global, kegagalan Indonesia dalam membentuk budaya birokrasi yang ramah lingkungan akan memperlambat pencapaian target penurunan emisi gas rumah kaca yang tertuang dalam *Nationally Determined Contributions* (NDC). Sektor publik yang

harusnya menjadi pionir perubahan justru bertindak sebagai beban ekologis dalam peta jalan dekarbonisasi nasional (Walhi, 2024). Hal ini dapat memperburuk citra diplomatik Indonesia di forum lingkungan internasional.

Oleh sebab itu, diperlukan sebuah terobosan kebijakan yang holistik, integratif, dan berbasis nilai melalui *policy paper* ini. Masalah ini tidak bisa lagi diselesaikan dengan sekadar mengeluarkan surat edaran parsial, melainkan membutuhkan rekonstruksi budaya organisasi yang mengawinkan regulasi formal dengan kekuatan nilai spiritual ekoteologi. Mengubah perilaku kerja aparatur berarti melakukan rekayasa sosial (*social engineering*) terhadap cara mereka memaknai kerja sebagai ibadah ekologis.

Policy paper ini bertujuan untuk menawarkan draf strategi implementasi ekoteologi ke dalam sistem manajemen kinerja ASN modern. Rekomendasi yang dirumuskan meliputi pembentukan regulasi mandatori *Green Office Standards*, integrasi kurikulum ekoteologi dalam pelatihan birokrasi, penataan KPI berbasis eco-behavior, serta perumusan indikator indeks birokrasi hijau. Pendekatan ini diharapkan mampu menggeser orientasi aparatur dari sekadar kepatuhan formalitas-legal menuju kesadaran moral-transendental.

Melalui transformasi perilaku kerja aparatur yang dijiwai oleh nilai-nilai ekoteologi, pembentukan budaya organisasi yang ramah lingkungan di instansi pemerintah bukan lagi sebatas utopia. Langkah strategis ini akan menjadi motor penggerak utama bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan (*sustainable governance*). Pada akhirnya, birokrasi yang hijau tidak hanya akan menyelamatkan keuangan negara, tetapi juga melestarikan bumi demi generasi masa depan sebagai bentuk pertanggungjawaban tertinggi di hadapan Tuhan Yang Maha Esa.

Identifikasi Masalah

1. Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan

Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan yang mengajarkan tanggung jawab manusia dalam menjaga dan melestarikan lingkungan belum diwujudkan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Akibatnya, perilaku ramah lingkungan belum berkembang menjadi norma, kebiasaan, dan budaya organisasi yang mengakar (Budiman & Baharudin, 2026).

2. Terjadinya hambatan Kebijakan dan pedoman pelaksanaan ekoteologi dalam tata kelola kelembagaan

Terjadinya hambatan kebijakan dan pedoman pelaksanaan ekoteologi dalam tata kelola kelembagaan disebabkan oleh belum adanya kerangka kebijakan formal dan pedoman implementasi yang terintegrasi. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan ekoteologi berjalan secara parsial, tidak terstruktur, tidak terkoordinasi, dan sulit diukur keberhasilannya (Yulianti Duma, 2025).

3. Rendahnya Komitmen dan Kesadaran Lingkungan di Tingkat Institusi Keagamaan

Hasil survei menunjukkan bahwa meskipun mayoritas masyarakat Muslim Indonesia telah mengetahui isu perubahan iklim (sekitar 70–79%), tingkat kepedulian dan kekhawatiran terhadap kerusakan lingkungan masih relatif rendah. Hanya sekitar 50% responden yang menyatakan sangat khawatir terhadap kerusakan lingkungan, dan tidak semua responden memandang aktivitas manusia sebagai penyebab utama kerusakan lingkungan (survey nasional PPIM, 2024).

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengetahuan lingkungan dan komitmen untuk bertindak dalam pelestarian lingkungan. sepenuhnya tercermin dalam perilaku nyata yang mendukung pelestarian lingkungan.

Analisis Menggunakan Metode USG

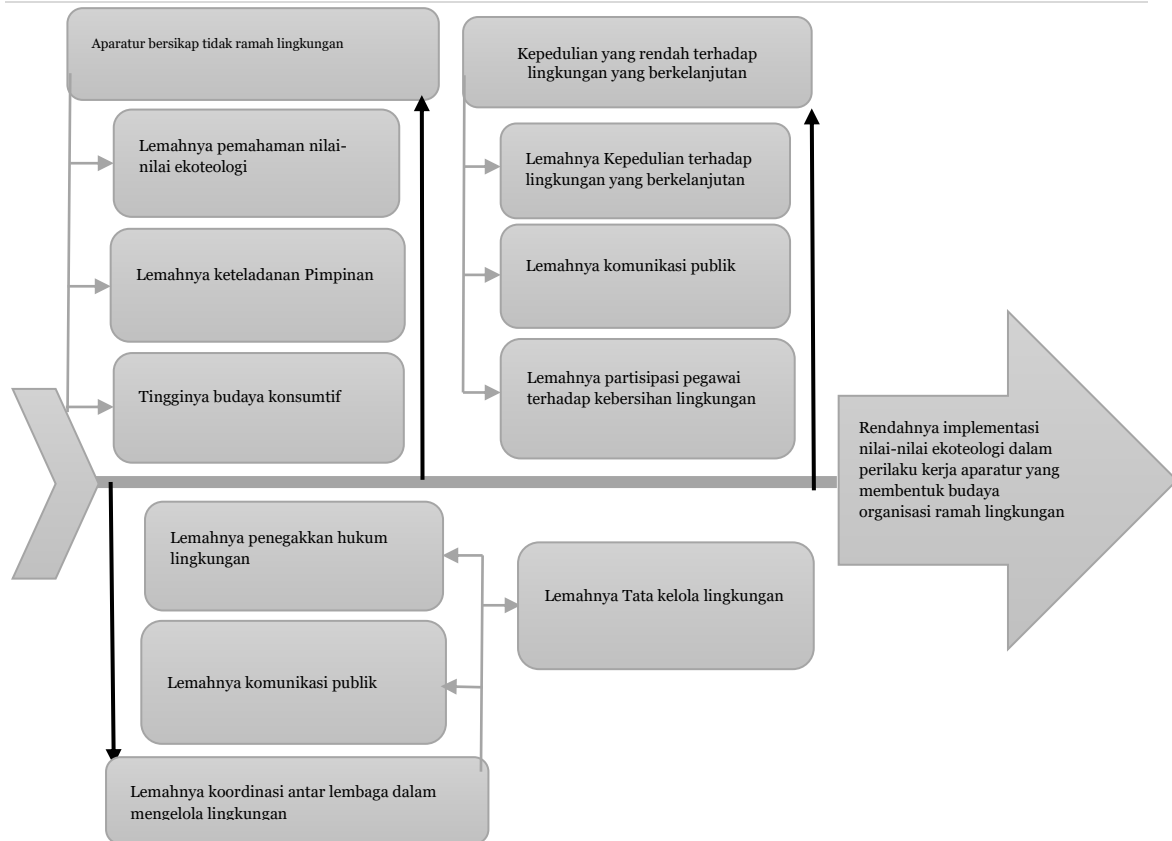
Dari tiga masalah di atas, pilih dan tentukan mana yang menjadi masalah utama (yang diprioritaskan untuk diselesaikan). Metode pemilihan masalah utama dapat menggunakan metode skoring USG (*Urgency, Serousness, Growth*) sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1. Metode Analisis USG (*Urgency, Serousness, Growth*)

No	Masalah	Kriteria			
		U	S	G	Total
1	Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan	5	5	5	15
2	Terjadinya hambatan Kebijakan dan pedoman pelaksanaan ekoteologi dalam tata kelola kelembagaan	4	5	4	13
3	Rendahnya Komitmen dan Kesadaran Lingkungan di Tingkat Institusi Keagamaan	4	4	4	12

Berdasarkan hasil analisis USG di atas, maka masalah kebijakan nomor **1 (Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan)** menjadi prioritas utama yang harus segera diatasi. Ini memiliki total skor tertinggi (**15**), menandakan bahwa masalah ini paling mendesak, paling serius dampaknya, dan akan memburuk paling cepat jika tidak ditangani.

Adapun akar masalah nomor **1 (Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan)** dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram *fishbone* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram *Fishbone*

Rumusan Masalah

Rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur yang membentuk budaya organisasi ramah lingkungan, disebabkan Lemahnya tatakelola lingkungan karena lemahnya penegakkan hukum lingkungan.

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian:

Kajian kebijakan ini disusun dengan tujuan utama sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan Menganalisis Faktor Penyebab: Menemukan akar penyebab rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur serta hubungannya dengan kelemahan tata kelola dan penegakan aturan lingkungan di internal instansi.
2. Merumuskan Strategi Alternatif Kebijakan: Menyusun dan menilai berbagai alternatif instrumen kebijakan yang paling efektif, efisien, dan responsif untuk mengintegrasikan nilai ekoteologi ke dalam sistem manajemen kerja aparatur.
3. Memberikan Rekomendasi Regulasi Berbasis Aksi: Menyediakan draf rekomendasi kebijakan yang konkret kepada pengambil keputusan—khususnya Kementerian Agama—berupa regulasi mandatori yang dilengkapi dengan indikator perilaku hijau terukur demi terwujudnya budaya kantor hijau.

Manfaat Kajian:

Hasil kajian dalam *policy paper* ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dari berbagai aspek, antara lain:

1. Manfaat Bagi Pengambil Kebijakan (Instansional/Kementerian Agama)
 - Pedoman Regulasi: Menjadi bahan pertimbangan utama dan basis data ilmiah bagi Menteri Agama atau Kepala Kantor Wilayah dalam menetapkan Peraturan Menteri Agama (PMA) atau regulasi turunan terkait tata kelola kelembagaan hijau.
 - Cetak Biru Integrasi Kinerja: Menyediakan kerangka acuan (blueprint) bagi bagian kepegawaian untuk menyusun indikator kinerja utama (KPI) individu yang ramah lingkungan.
2. Manfaat Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - Reorientasi Spiritual dan Sikap: Mengubah cara pandang aparatur dari sekadar pemenuhan administratif formal menjadi kesadaran moral-transendental, di mana menjaga kelestarian lingkungan kantor dimaknai sebagai bagian dari ibadah ekologis.
 - Panduan Perilaku Nyata: Memberikan panduan harian yang jelas mengenai praktik hemat energi, reduksi dokumen kertas (*paperless*), dan pembatasan limbah perkantoran.
4. Manfaat Bagi Stabilitas Negara dan Publik
 - Efisiensi Anggaran: Membantu menekan inefisiensi anggaran belanja negara triliunan rupiah tiap tahunnya yang selama ini habis akibat pemborosan operasional kantor konvensional.
 - Peningkatan Kepercayaan Publik (*Public Trust*): Menjaga legitimasi moral pemerintah di mata masyarakat dengan menunjukkan konsistensi nyata antara jargon pembangunan berkelanjutan dan perilaku harian aparaturnya.
5. Manfaat Teoritis dan Akademis

Pengembangan Keilmuan: Memperkaya khazanah literatur administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penggabungan Teori Budaya Organisasi Hijau (*Green Organizational Culture*) dengan dimensi teologis (*Ekoteologi*).

KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL

Kerangka Teoritis

1. Teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO)

Teori AMO menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dalam konteks implementasi nilai-nilai ekoteologi, aparatur akan lebih mampu menunjukkan perilaku ramah lingkungan apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan lingkungan yang memadai, motivasi untuk berperilaku hijau, serta kesempatan untuk terlibat dalam program lingkungan organisasi. Teori ini menjadi dasar penting dalam menjelaskan mengapa budaya organisasi hijau sulit terbentuk ketika kompetensi, motivasi, dan keterlibatan aparatur masih terbatas (Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M., 2023).

2. Teori *Green Human Resource Management* (GHRM)

Teori *Green Human Resource Management* menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membangun perilaku dan budaya organisasi yang berorientasi lingkungan. Praktik GHRM meliputi rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja hijau, penghargaan lingkungan, dan keterlibatan pegawai dalam program keberlanjutan. Teori ini mendukung pentingnya integrasi nilai ekoteologi ke dalam sistem pengelolaan aparatur agar perilaku ramah lingkungan berkembang menjadi budaya organisasi (Benevene, P., & Buonomo, I., 2020)

3. Teori Budaya Organisasi Hijau (*Green Organizational Culture*)

Teori budaya organisasi hijau menyatakan bahwa nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan organisasi akan membentuk perilaku lingkungan pegawai secara kolektif. Budaya organisasi hijau berkembang ketika nilai keberlanjutan menjadi bagian dari identitas organisasi dan diwujudkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Teori ini relevan untuk menjelaskan bahwa internalisasi nilai ekoteologi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada budaya organisasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan secara konsisten (Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M., 2023)

4. Teori *Social Exchange Theory*

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa individu cenderung menunjukkan perilaku positif ketika merasakan dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil dari organisasi. Dalam konteks perilaku ramah lingkungan, aparatur akan lebih terdorong untuk berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan apabila organisasi memberikan dukungan, pengakuan, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Teori ini mendukung pentingnya aspek motivasi dan penghargaan dalam membangun keterlibatan aparatur terhadap implementasi nilai ekoteologi (Zafar, H., & Suseno, Y., 2024).

5. *Social Identity Theory*

Social Identity Theory menjelaskan bahwa individu akan menyesuaikan perilakunya dengan nilai dan identitas kelompok tempat mereka berada. Ketika organisasi memiliki identitas hijau yang kuat, pegawai cenderung menginternalisasi nilai lingkungan sebagai bagian dari identitas dirinya dan menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Teori ini memberikan landasan bahwa internalisasi nilai ekoteologi memerlukan pembentukan identitas organisasi yang menempatkan kepedulian lingkungan sebagai nilai bersama (Afsar, B., Umrani, W. A., Khan, A., & Tahir, M., 2021).

Kerangka Konseptual

1. Konsep Perilaku Pro-Lingkungan (*Pro-Environmental Behavior*)

Perilaku pro-lingkungan merupakan tindakan individu yang dilakukan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dan mendukung keberlanjutan lingkungan hidup. Dalam konteks organisasi, perilaku ini tercermin melalui kebiasaan kerja seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan sampah, serta partisipasi dalam program lingkungan. Konsep ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi nilai ekoteologi sangat bergantung pada perubahan perilaku aparatur dalam aktivitas kerja sehari-hari (Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M., 2023).

2. Konsep *Green Organizational Culture* (Budaya Organisasi Hijau)

Budaya organisasi hijau merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan organisasi yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk berperilaku ramah lingkungan. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku lingkungan tidak cukup dibangun melalui aturan formal, tetapi perlu menjadi bagian dari budaya kerja yang dihayati bersama. Semakin kuat budaya organisasi hijau, semakin tinggi kecenderungan aparatur untuk menginternalisasi nilai-nilai lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari (Maheshwari, S., Kaur, A., & Renwick, D. W. S., 2024).

3. Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM)

Green Human Resource Management merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan, dan keterlibatan pegawai. Konsep ini menekankan bahwa perilaku ramah lingkungan aparatur dapat dibangun melalui sistem manajemen SDM yang mendukung nilai keberlanjutan. Dalam konteks kebijakan, GHRM menjadi instrumen penting untuk menginternalisasi nilai ekoteologi ke dalam perilaku kerja aparatur (Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M., 2023).

4. Konsep *Green Psychological Climate* (Iklim Psikologis Hijau)

Green Psychological Climate merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan dan mendukung perilaku ramah lingkungan. Konsep ini menjelaskan bahwa ketika aparatur merasakan adanya dukungan organisasi terhadap isu lingkungan, mereka akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku pro-lingkungan secara sukarela. Oleh karena itu, persepsi lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam membangun keterlibatan aparatur terhadap implementasi nilai ekoteologi (Zafar, H., & Suseno, Y., 2024).

5. Konsep *Organizational Environmental Performance* (Kinerja Lingkungan Organisasi)

Kinerja lingkungan organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan melalui pengelolaan sumber daya, pengurangan dampak lingkungan, efisiensi energi, dan pembentukan perilaku ramah lingkungan. Konsep ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mewujudkan lingkungan hijau tidak hanya diukur dari kebijakan yang dimiliki, tetapi juga dari perubahan perilaku pegawai dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Afsar, B., Umrani, W. A., Khan, A., & Tahir, M., 2021).

METODOLOGI

Kajian dalam *policy paper* ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif-analitis yang berorientasi pada pemecahan masalah publik (Dunn, 2018). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi fenomena rendahnya perilaku pro-lingkungan aparatur dan merumuskan kerangka intervensi regulasi melalui nilai transendental keagamaan (Budiman & Baharudin, 2026; Duma, 2025). Data yang digunakan dalam kajian ini bersumber dari data sekunder yang dikumpulkan melalui studi dokumen (*document review*), mencakup regulasi nasional, laporan evaluasi kinerja birokrasi, hasil survei berskala nasional mengenai komitmen lingkungan, serta literatur ilmiah terkait *Green Human Resource Management* (GHRM) dan ekoteologi (PPIM, 2024; Zafar & Suseno, 2024). Seluruh data yang diperoleh kemudian diorganisasikan

secara sistematis untuk memetakan kesenjangan antara regulasi formal dan realitas perilaku kerja aparatur di lapangan (Ramadhan & Utami, 2023).

Untuk menentukan prioritas masalah dari berbagai isu yang teridentifikasi, kajian ini menerapkan metode skoring USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) dengan rentang nilai 1–5 (Dunn, 2018). Kriteria *Urgency* melihat seberapa mendesak masalah konsumsi kertas dan energi birokrasi harus diselesaikan, *Seriousness* mengukur dampak inefisiensi anggaran dan krisis legitimasi moral jika pembiaran terus terjadi, sedangkan *Growth* menganalisis kecepatan memburuknya budaya organisasi jika tidak segera diintervensi (Kemenkeu, 2024; Savitri, 2023). Setelah masalah utama ditetapkan melalui skor tertinggi, penelusuran akar penyebab masalah dilakukan secara mendalam menggunakan Diagram Tulang Ikan (*Fishbone Diagram*) untuk mengurai kelemahan dari aspek tata kelola, penegakan hukum, komunikasi publik, hingga keteladanan pimpinan (Kusuma, 2024; Raharjo, 2022).

Formulasi dan evaluasi terhadap beberapa alternatif kebijakan dalam kajian ini dilakukan dengan mengadopsi kriteria evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn (2018). Enam kriteria utama yang digunakan untuk membandingkan efektivitas antaralternatif kebijakan meliputi: efektivitas (*effectiveness*) dalam mengubah perilaku, efisiensi (*efficiency*) penggunaan sumber daya anggaran, kecukupan (*adequacy*) regulasi, meratanya keadilan (*equity*) implementasi, responsivitas (*responsiveness*) aparatur, dan ketepatan (*appropriateness*) nilai ekoteologi sebagai solusi (Dunn, 2018; Fadly, 2026). Setiap alternatif kebijakan dinilai menggunakan matriks skoring kuantitatif untuk menghasilkan rekomendasi yang objektif, rasional, dan paling layak secara politis maupun administratif untuk diterapkan di lingkungan Kementerian Agama (Fadly, 2026; LAN, 2023).

Paragraf terakhir dalam metodologi ini berfokus pada tahapan penyusunan rekomendasi tindakan (*actionable recommendations*) yang terstruktur berdasarkan kerangka kerja *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) dan praktik GHRM (Benevene & Buonomo, 2020; Cortini et al., 2025). Rekomendasi yang dihasilkan dipetakan ke dalam garis waktu implementasi jangka pendek, menengah, dan panjang untuk menjamin keberlanjutan perubahan budaya organisasi (Zhao et al., 2025). Tahap akhir analisis adalah menyusun strategi pengawasan dan evaluasi berkala guna memastikan bahwa draf Peraturan Menteri Agama yang direkomendasikan memiliki indikator capaian hijau yang terukur, akuntabel, dan dapat diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kinerja aparatur modern (Ahmad et al., 2023; Maheshwari et al., 2024).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Kajian ini menemukan bahwa potret perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan instansi pemerintah saat ini masih terjebak dalam pola kerja konvensional yang berciri boros sumber daya dan minim kepedulian terhadap kelestarian alam. Aktivitas perkantoran sehari-hari, mulai dari penggunaan energi hingga manajemen logistik, seringkali menjadi kontributor polusi lokal serta inefisiensi anggaran yang luput dari audit ekologis secara ketat. Fenomena ini tercermin nyata dari tingginya konsumsi kertas (*paper-intensive bureaucracy*) yang masih bertahan di berbagai lini pelayanan publik meskipun kampanye sistem pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*) telah digalakkan secara nasional. Ribuan ton kertas dihabiskan untuk dokumen laporan replikatif yang sebenarnya bisa dialihkan penuh secara digital, yang secara tidak langsung ikut mempercepat laju deforestasi hutan domestik.

Selain masalah pemborosan kertas, data lapangan menunjukkan bahwa budaya pemborosan energi listrik dan air di gedung-gedung pemerintah menjadi pemandangan lumrah sehari-hari. Penggunaan pendingin ruangan (AC) dengan suhu ekstrem serta lampu-lampu kantor yang tetap menyala di ruang kosong saat jam istirahat atau pasca-jam kerja mencerminkan absennya etika lingkungan dalam perilaku kerja harian aparatur. Perilaku ini menandakan hilangnya rasa bersalah spiritual atas tindakan mubazir terhadap sumber daya alam yang diberikan oleh Sang Pencipta. Kondisi tersebut diperparah oleh penumpukan sampah domestik perkantoran, khususnya sampah plastik sekali pakai (*single-use plastic*) dari kegiatan rapat dan konsumsi harian aparatur yang berada pada level memprihatinkan. Mayoritas instansi pemerintah belum menerapkan sistem pemilahan sampah yang efektif di ruang kerja mereka, sehingga pemahaman keagamaan tentang kebersihan baru dimaknai secara kosmetik-individual, bukan ekologis-sistemik.

Ketiadaan perilaku kerja ramah lingkungan ini pada akhirnya menghambat terbentuknya budaya organisasi yang hijau di instansi pemerintah. Budaya organisasi instansi pemerintah saat ini cenderung masih bercorak transaksional, formalistik, dan prosedural semata. Isu lingkungan hidup sejauh ini hanya dipandang sebagai domain eksklusif dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sementara instansi non-lingkungan—termasuk institusi keagamaan—merasa terbebas dari tanggung jawab ekologis tersebut. Kesenjangan ini melahirkan paradoks religiusitas-ekologis yang nyata di Indonesia. Di satu sisi, aparatur secara personal sangat aktif dalam ritual keagamaan institusional, namun di sisi lain, perilaku kerja administratif mereka justru berkontribusi mendegradasi lingkungan hidup sekitar.

Berdasarkan analisis akar masalah menggunakan diagram *fishbone*, faktor utama yang menyebabkan rendahnya implementasi nilai ekoteologi ini adalah minimnya internalisasi konsep tersebut dalam program diklat ASN. Kurikulum kedinasan seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) maupun Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS hampir seluruhnya berfokus pada aspek manajemen makro, tata kelola keuangan, dan tata cara digitalisasi pelayanan publik semata. Dimensi etika lingkungan berbasis spiritualitas absen dari narasi pengembangan kompetensi aparatur. Secara struktural, tidak adanya Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mengukur aspek keramahan lingkungan dalam penilaian kinerja individu aparatur membuat isu ekoteologi ini terus terpinggirkan dari prioritas kerja pegawai.

Aparatur selama ini dinilai berkinerja baik hanya berdasarkan serapan anggaran dan penyelesaian target dokumen administratif formal. Tanpa adanya sistem insentif dan disinsentif (*reward and punishment*) yang mengaitkan perilaku kerja hijau dengan promosi jabatan, aparatur tidak memiliki motivasi eksternal untuk mengubah kebiasaan buruknya. Selain itu, keteladanan dari pimpinan (*green transformational leadership*) di lingkungan birokrasi masih sangat langka ditemukan. Banyak pejabat publik yang masih menggunakan fasilitas dinas secara boros, membiarkan fasilitas kantor tidak ramah lingkungan, dan tidak menunjukkan komitmen personal terhadap gaya hidup hijau, yang pada akhirnya mereduksi instruksi lisan pelestarian lingkungan menjadi sekadar jargon tanpa makna.

Dari sudut pandang psikologi sosial, kajian ini mendeteksi adanya fenomena diferensiasi tanggung jawab (*diffusion of responsibility*) di kalangan aparatur. Mereka merasa bahwa kerusakan lingkungan akibat pemborosan kertas atau energi di kantor adalah tanggung jawab negara secara kolektif, bukan sebuah dosa ekologis personal. Fragmentasi kesadaran ini diperkuat oleh pola pikir birokrasi yang kaku, di mana aparatur hanya bergerak jika ada perintah tertulis yang spesifik dari atasan langsung. Egosentrisme sektoral dan kenyamanan status quo birokrasi yang mapan berdekade-

dekade membuat peralihan menuju sistem kerja minim sampah (*zero-waste office*) dianggap sebagai hambatan yang merepotkan alur kerja administratif.

Untuk mengurai masalah tersebut, landasan teoritis pertama yang digunakan dalam kajian ini adalah *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO) *Theory*. Teori AMO menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi kuat oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam konteks implementasi nilai ekoteologi, aparatur akan lebih mampu menunjukkan perilaku ramah lingkungan apabila dibekali pengetahuan ekologis yang memadai (*ability*), didorong oleh insentif kinerja spiritual maupun material (*motivation*), serta didukung oleh ketersediaan fasilitas penunjang kantor hijau (*opportunity*). Teori ini menjelaskan mengapa budaya organisasi hijau sulit terbentuk ketika kompetensi, motivasi, dan ruang keterlibatan aparatur masih dibatasi oleh regulasi yang kaku.

Landasan teoretis kedua didukung oleh teori *Green Human Resource Management* (GHRM). Teori GHRM menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun perilaku dan budaya organisasi yang berorientasi pada lingkungan hidup. Praktik GHRM meliputi integrasi tujuan hijau ke dalam proses rekrutmen, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja hijau, hingga pemberian penghargaan atas kontribusi keberlanjutan. Dalam kerangka analisis kebijakan ini, GHRM menjadi instrumen manajerial penting untuk mengonversi nilai-nilai transendental ekoteologi dari sekadar konsep keagamaan abstrak menjadi indikator perilaku kerja yang nyata, konkret, dan dapat dievaluasi secara periodik.

Selanjutnya, teori Budaya Organisasi Hijau (*Green Organizational Culture*) menyatakan bahwa nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan bersama akan membentuk perilaku lingkungan pegawai secara kolektif. Budaya organisasi hijau berkembang ketika nilai keberlanjutan menjadi bagian dari identitas inti organisasi dan diwujudkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Teori ini relevan untuk menjelaskan bahwa internalisasi nilai ekoteologi tidak hanya bergantung pada kesadaran moral individu aparatur, melainkan pada ekosistem budaya kerja yang mendukung tindakan ramah lingkungan secara konsisten. Jika organisasi tidak menempatkan kepedulian lingkungan sebagai nilai bersama, maka perilaku pro-lingkungan individu akan selalu terbentur oleh resistensi kelompok.

Dukungan teoritis ini diperkuat oleh *Social Exchange Theory* dan *Social Identity Theory*. *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa aparatur akan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan lingkungan apabila organisasi memberikan dukungan, pengakuan, dan penghargaan terhadap kontribusi hijau mereka. Sementara itu, *Social Identity Theory* menegaskan bahwa ketika suatu instansi memiliki identitas hijau yang kuat, pegawai cenderung menginternalisasi nilai lingkungan tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya. Penyesuaian perilaku ini berjalan sukarela karena aparatur merasa bangga menjadi bagian dari institusi yang bertanggung jawab terhadap bumi, yang selaras dengan prinsip moral transendental mereka.

Secara konseptual, keberhasilan integrasi ini diukur melalui perwujudan Perilaku Pro-Lingkungan (*Pro-Environmental Behavior*) dan pembentukan Iklim Psikologis Hijau (*Green Psychological Climate*). Perilaku pro-lingkungan dalam lingkup birokrasi tercermin melalui kebiasaan kerja yang meminimalkan dampak negatif, seperti efisiensi energi dan reduksi sampah plastik. Ketika aparatur merasakan adanya komitmen nyata dari pimpinan dan organisasi terhadap isu lingkungan, akan terbentuk iklim psikologis hijau yang positif. Iklim kerja yang kondusif ini memicu peningkatan Kinerja Lingkungan Organisasi (*Organizational Environmental Performance*) secara agregat, yang membuktikan bahwa keberhasilan hijau tidak hanya diukur dari dokumen kebijakan, melainkan dari perubahan nyata perilaku harian pegawai.

Dari aspek yuridis, implementasi ekoteologi dalam birokrasi memiliki landasan konstitusional yang kokoh dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat, yang menjadi mandat bagi seluruh instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tata kelola yang berwawasan lingkungan. Selain itu, Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 menyatakan bahwa perekonomian nasional dan pembangunan harus diselenggarakan berdasarkan prinsip keberlanjutan. Ketentuan konstitusi ini diturunkan secara operasional dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang mewajibkan setiap orang dan lembaga untuk memelihara kelestarian fungsi alam.

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan kewajiban ASN untuk menjalankan nilai dasar dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kepentingan publik. Implementasi nilai ekoteologi sangat sejalan dengan core values ASN "BerAKHLAK", khususnya nilai Akuntabel dan Kompeten. Dalam perspektif ekoteologi, akuntabilitas tertinggi seorang aparatur tidak hanya tertuju pada lembaga pengawas formal seperti BPK atau Inspektorat, melainkan kepada Tuhan atas setiap pemanfaatan sumber daya alam yang diizinkan lewat tanda tangan kebijakannya. Komitmen kelembagaan ini telah direspons oleh Kementerian Agama melalui program prioritas nasional Penguatan Ekoteologi periode 2025–2029.

Dalam upaya memecahkan masalah rendahnya implementasi nilai ekoteologi tersebut, dikaji lima alternatif kebijakan yang potensial untuk diterapkan. Alternatif Kebijakan 1 adalah penyusunan Peraturan Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama. Regulasi ini dirancang sebagai payung hukum makro yang mengatur integrasi prinsip tanggung jawab ekologis ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi program kerja di seluruh satuan kerja. Keunggulan dari alternatif ini terletak pada daya ikat hukumnya yang bersifat mandatori, menyeluruh, dan memiliki otoritas tinggi formal untuk memaksa terjadinya reformasi birokrasi hijau secara nasional.

Alternatif Kebijakan 2 berupa Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Implementasi Budaya Kerja Hijau Berbasis Ekoteologi. Kebijakan ini berfokus pada penyusunan standar perilaku aparatur dalam pengelolaan sumber daya, seperti pedoman penghematan air, pemilahan sampah kantor, dan penghijauan ruang kerja. Meskipun pedoman ini sangat aplikatif dan memberikan arahan operasional yang jelas bagi pegawai, daya ikatnya secara struktural masih berada di bawah Peraturan Menteri. Alternatif ini cenderung efektif untuk jangka menengah dalam membangun kesadaran etos kerja, namun membutuhkan regulasi yang lebih tinggi untuk memastikan kepatuhan anggaran di tingkat daerah.

Alternatif Kebijakan 3 berfokus pada aspek manajerial melalui Keputusan Menteri Agama tentang Integrasi Indikator Perilaku Ramah Lingkungan dalam Manajemen Kinerja ASN. Kebijakan ini menyasar reformasi sistem penilaian dengan memasukkan capaian perilaku hijau individu ke dalam instrumen evaluasi kinerja pegawai. Secara teoritis, alternatif ini sangat kuat dalam memicu motivasi eksternal aparatur karena berdampak langsung pada rekam jejak karier dan pembinaan pegawai. Namun, kelemahannya terletak pada tingginya kompleksitas administrasi penataan sistem penilaian kinerja yang membutuhkan waktu integrasi sistem informasi kepegawaian yang cukup lama.

Sebagai instrumen imbauan, Alternatif Kebijakan 4 menawarkan Surat Edaran Menteri Agama tentang Gerakan Kantor Hijau (*Green Office*) Berbasis Ekoteologi. Kelebihan utama dari bentuk surat edaran ini adalah efisiensi waktu dan kemudahan dalam proses

penerbitannya tanpa memerlukan birokrasi penyusunan regulasi yang rumit. Surat edaran ini mampu menggerakkan kesadaran moral secara cepat melalui aksi-aksi kosmetik penataan kantor. Namun, kelemahan mendasarnya adalah sifatnya yang tidak mengikat secara hukum (non-mandatori), sehingga seringkali diabaikan di tingkat implementasi daerah dan tidak memiliki instrumen sanksi bagi unit kerja yang abai.

Alternatif Kebijakan 5 membatasi ruang lingkup pada tingkat regional, yaitu Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tentang Tim Penggerak Ekoteologi dan *Green Office*. Kebijakan tingkat daerah ini memiliki keunggulan responsivitas lokal yang sangat tinggi karena langsung menyentuh akar operasional di wilayah Jawa Barat. Pembentukan tim penggerak ini sangat efektif untuk mengoordinasikan sosialisasi harian dan mengawasi kepatuhan internal kantor. Meski demikian, keterbatasan wewenang regulasi di tingkat daerah membuat alternatif ini tidak mampu mengubah sistem manajemen kinerja ASN yang bersifat terpusat di tingkat nasional.

Berdasarkan hasil analisis kriteria alternatif kebijakan menggunakan metode evaluasi William N. Dunn, seluruh pilihan tersebut dinilai berdasarkan enam indikator, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Hasil skoring kuantitatif menunjukkan bahwa Alternatif Kebijakan 1 (Peraturan Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan) memperoleh total skor tertinggi, yaitu 29. Instrumen Peraturan Menteri Agama dinilai paling efektif dan tepat karena memiliki otoritas hukum tertinggi untuk mengintegrasikan aspek spiritual keagamaan ke dalam sistem manajemen administrasi formal yang mengikat seluruh aparatur secara nasional.

Melalui penetapan Peraturan Menteri Agama tersebut, pemerintah memiliki landasan hukum yang kokoh untuk melakukan rekayasa sosial (*social engineering*) terhadap perilaku kerja aparatur. Kebijakan ini mengawinkan pendekatan formal-legalistik dengan kekuatan nilai spiritual transendental ekoteologi. Dengan dikeluarkannya regulasi mandatori ini, perilaku ramah lingkungan di lingkungan kantor tidak lagi dipandang sebagai beban regulasi yang mekanis, melainkan sebuah panggilan moral, kewajiban iman, dan bentuk pertanggungjawaban tertinggi seorang aparatur di hadapan Tuhan Yang Maha Esa dan masyarakat luas.

Analisis Kebijakan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (1)
Menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat. Ketentuan ini menjadi dasar konstitusional bagi penyelenggaraan kebijakan pelestarian lingkungan hidup di seluruh instansi pemerintah.
2. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat (4)
Menegaskan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan prinsip keberlanjutan dan berwawasan lingkungan. Ketentuan ini memberikan landasan bahwa seluruh aktivitas pembangunan, termasuk tata kelola pemerintahan, harus memperhatikan keberlanjutan lingkungan.
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
Undang-undang ini merupakan regulasi utama yang mengatur perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup di Indonesia. Adapun ketentuan yang relevan:
 - Pasal 65 mengatur hak setiap orang atas lingkungan hidup yang baik dan sehat.

- Pasal 67 mengatur kewajiban setiap orang untuk memelihara kelestarian fungsi lingkungan hidup.
 - Pasal 68 mengatur kewajiban pelaku usaha dan kegiatan untuk menaati ketentuan lingkungan hidup.
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-undang ini menegaskan bahwa ASN harus menjalankan nilai dasar ASN, kode etik, serta perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kepentingan publik dan pembangunan berkelanjutan. Implementasi nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur sejalan dengan fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dan perekat persatuan bangsa yang berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 17 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2025–2029
Peraturan ini menjadi dasar strategis utama implementasi ekoteologi di lingkungan Kementerian Agama.
 6. Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Kementerian Agama Tahun 2025–2029
Keputusan Menteri Agama ini menetapkan Penguatan Ekoteologi sebagai salah satu program prioritas nasional Kementerian Agama periode 2025–2029.
 7. Keputusan Menteri Agama Nomor 442 Tahun 2025 tentang Pedoman Pesantren Ramah Lingkungan
Keputusan Menteri Agama ini menunjukkan komitmen kelembagaan Kementerian Agama dalam mengembangkan praktik keagamaan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.
 8. Surat Edaran Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi di Lingkungan Kementerian Agama
Surat Edaran Menteri Agama mengenai penerapan ekoteologi menjadi instrumen administratif yang mendorong pelaksanaan nilai-nilai ekoteologi dalam aktivitas kerja ASN Kementerian Agama.

Limitasi Kajian

Meskipun kajian kebijakan ini menawarkan strategi komprehensif bagi pembentukan budaya birokrasi hijau, limitasi atau keterbatasan utama kajian ini terletak pada ruang lingkup lokus analisis dan jenis data yang digunakan. Kajian dalam *policy paper* ini berfokus pada ekosistem kelembagaan Kementerian Agama, khususnya lingkungan Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat, sehingga model strategi yang dihasilkan memerlukan penyesuaian (kontekstualisasi) karakteristik lokal jika hendak direplikasi pada instansi non-keagamaan atau pemerintah daerah yang memiliki corak modal sosial berbeda. Selain itu, karena analisis ini mengandalkan data sekunder, studi dokumen, serta skoring kualitatif berbasis kriteria Dunn dan USG, kajian ini belum mengeksplorasi kalkulasi kelayakan finansial secara terperinci serta analisis dampak psikologis individu aparatur secara kuantitatif melalui data primer (seperti kuesioner berskala luas atau *mixed-methods*). Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan pengujian empiris berbasis data lapangan berskala makro guna mengukur efektivitas regulasi ini pasca-implementasi.

Kebaruan/Kontribusi

Kebaruan dan kontribusi utama dari kajian kebijakan ini terletak pada keberhasilannya mengawinkan dimensi teologis-spiritual (*Ekoteologi*) dengan instrumen manajemen modern birokrasi (*Green Human Resource Management* dan *Ability-Motivation-Opportunity Theory*) menjadi sebuah kerangka regulasi formal yang mandatori di lingkungan instansi pemerintah. Jika sebagian besar studi terdahulu menempatkan isu ekoteologi sebatas imbauan moral, narasi khotbah, atau gerakan kosmetik penataan ruang kantor, *policy paper* ini melangkah lebih jauh dengan mengonversi nilai transendental tersebut ke dalam indikator kinerja yang terukur, seperti pengintegrasian *eco-behavior* ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan kriteria penilaian aparatur. Kontribusi praktis ini memberikan cetak biru (*blueprint*) aksi yang aplikatif bagi Kementerian Agama untuk melakukan rekayasa sosial (*social engineering*) terhadap etos kerja ASN. Dengan demikian, aktivitas menjaga lingkungan kantor tidak lagi dianggap sekadar pemenuhan beban regulasi administratif, melainkan bertransformasi menjadi bentuk manifestasi iman dan ibadah ekologis yang akuntabel.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Alternatif Kebijakan 1: Peraturan Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama mengatur integrasi nilai-nilai ekoteologi ke dalam seluruh aspek tata kelola organisasi sebagai pedoman bagi aparatur dalam mewujudkan budaya kerja yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Substansi peraturan mencakup penerapan prinsip tanggung jawab ekologis dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program kerja; penguatan perilaku aparatur yang peduli lingkungan melalui penghematan energi, pengurangan penggunaan plastik dan kertas, serta pengelolaan sampah; pengintegrasian indikator kinerja lingkungan dalam manajemen kinerja aparatur; pengembangan kompetensi dan literasi ekoteologi; pembentukan mekanisme pengawasan dan penegakan kepatuhan lingkungan; serta pemberian penghargaan dan pembinaan bagi satuan kerja yang berhasil menerapkan praktik ramah lingkungan. Melalui kebijakan ini, Kementerian Agama diharapkan mampu membangun tata kelola kelembagaan yang akuntabel, berkelanjutan, dan selaras dengan nilai-nilai keagamaan dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup.

Alternatif Kebijakan 2: Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Implementasi Budaya Kerja Hijau Berbasis Ekoteologi.

Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Implementasi Budaya Kerja Hijau Berbasis Ekoteologi mengatur pedoman pelaksanaan budaya kerja yang mengintegrasikan nilai-nilai ekoteologi ke dalam perilaku kerja aparatur Kementerian Agama sebagai upaya membangun organisasi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Substansi keputusan mencakup penetapan prinsip-prinsip budaya kerja hijau, standar perilaku aparatur dalam pengelolaan sumber daya secara efisien,

pengurangan penggunaan plastik dan kertas, penghematan energi dan air, pengelolaan sampah berbasis pemilahan dan daur ulang, penghijauan lingkungan kerja, serta partisipasi aktif dalam kegiatan pelestarian lingkungan. Pedoman ini juga mengatur peran pimpinan sebagai teladan dalam penerapan budaya kerja hijau, mekanisme sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai ekoteologi, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala, serta pemberian apresiasi kepada satuan kerja yang menunjukkan kinerja lingkungan yang baik. Melalui pedoman ini diharapkan terbentuk budaya organisasi yang menjadikan kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian dari etos kerja aparatur dan implementasi nyata ajaran agama dalam kehidupan organisasi.

Alternatif Kebijakan 3: Keputusan Menteri Agama tentang Integrasi Indikator Perilaku Ramah Lingkungan dalam Manajemen Kinerja ASN Kementerian Agama.

Keputusan Menteri Agama tentang Integrasi Indikator Perilaku Ramah Lingkungan dalam Manajemen Kinerja ASN Kementerian Agama mengatur pengintegrasian indikator perilaku ramah lingkungan ke dalam sistem manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai ekoteologi dan penguatan budaya kerja hijau di lingkungan Kementerian Agama. Substansi keputusan mencakup penetapan indikator kinerja yang mengukur kepatuhan ASN dalam menerapkan perilaku hemat energi dan air, pengurangan penggunaan kertas dan plastik sekali pakai, pengelolaan sampah yang bertanggung jawab, partisipasi dalam kegiatan pelestarian lingkungan, serta kontribusi terhadap inovasi dan program lingkungan pada unit kerja. Keputusan ini juga mengatur mekanisme penilaian, pemantauan, dan pelaporan capaian kinerja lingkungan yang terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja ASN, serta pemanfaatan hasil penilaian sebagai dasar pembinaan, pengembangan kompetensi, dan pemberian penghargaan. Melalui kebijakan ini, perilaku ramah lingkungan diharapkan menjadi bagian yang terukur, akuntabel, dan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ASN Kementerian Agama.

Alternatif Kebijakan 4: Surat Edaran Menteri Agama tentang Gerakan Kantor Hijau (*Green Office*) Berbasis Ekoteologi

Surat Edaran Menteri Agama tentang Gerakan Kantor Hijau (*Green Office*) Berbasis Ekoteologi memuat imbauan dan pedoman kepada seluruh satuan kerja Kementerian Agama untuk menerapkan praktik perkantoran yang ramah lingkungan sebagai wujud implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam kehidupan organisasi. Substansi surat edaran mencakup upaya penghematan energi listrik dan air, pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi administrasi, pembatasan penggunaan plastik sekali pakai, pengelolaan sampah dengan prinsip pemilahan, daur ulang, dan pengurangan limbah, penghijauan lingkungan kantor, serta

pemanfaatan sarana dan prasarana yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Selain itu, surat edaran mengimbau pimpinan satuan kerja untuk menjadi teladan dalam penerapan perilaku ramah lingkungan, mendorong partisipasi aktif seluruh pegawai dalam kegiatan pelestarian lingkungan, serta melakukan pemantauan dan pelaporan pelaksanaan Gerakan Kantor Hijau secara berkala. Melalui gerakan ini diharapkan terbentuk budaya kerja yang peduli lingkungan, efisien dalam penggunaan sumber daya, dan selaras dengan nilai-nilai keagamaan yang menekankan tanggung jawab manusia dalam menjaga kelestarian alam.

Alternatif Kebijakan 5: Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tentang Tim Penggerak Ekoteologi dan *Green Office*.

Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tentang Tim Penggerak Ekoteologi dan *Green Office* mengatur pembentukan tim yang bertugas mengoordinasikan, mengimplementasikan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan program ekoteologi dan Gerakan Kantor Hijau (*Green Office*) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Substansi keputusan mencakup penetapan susunan keanggotaan tim, pembagian tugas dan tanggung jawab, penyusunan rencana aksi dan program kerja, pelaksanaan sosialisasi serta internalisasi nilai-nilai ekoteologi, penguatan budaya kerja ramah lingkungan, pemantauan kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan, pengumpulan dan pelaporan capaian kinerja lingkungan, serta pengembangan inovasi dalam pengelolaan lingkungan perkantoran. Tim juga bertugas membangun sinergi dengan satuan kerja, madrasah, perguruan tinggi keagamaan, dan pemangku kepentingan terkait guna mendukung terwujudnya tata kelola kelembagaan yang berkelanjutan dan budaya organisasi yang peduli terhadap kelestarian lingkungan sesuai dengan nilai-nilai agama dan program prioritas Kementerian Agama.

Analisis Kriteria Alternatif Kebijakan

Menurut William N. Dunn, alternatif kebijakan dapat dinilai menggunakan beberapa kriteria evaluasi, yaitu efektivitas (*effectiveness*), efisiensi (*efficiency*), kecukupan (*adequacy*), pemerataan (*equity*), responsivitas (*responsiveness*), dan ketepatan (*appropriateness*). Untuk memudahkan pemilihan alternatif, masing-masing kriteria dapat diberi skor 1–5 (1 = sangat rendah, 5 = sangat tinggi).

Tabel 2. Analisis Kriteria Alternatif Kebijakan

No	Alternatif Kebijakan	Kriteria Alternatif Kebijakan (Skoring 1 – 5)						Total
		Efektivitas	Efisiensi	Kesesuaian	Kea-dilan	Respon-sivitas	Kete-patan	
1	Peraturan Menteri Agama tentang	5	4	5	5	5	5	29

	Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama							
2	Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Implementasi Budaya Kerja Hijau Berbasis Ekoteologi	4	4	4	5	4	4	25
3	Keputusan Menteri Agama tentang Integrasi Indikator Perilaku Ramah Lingkungan dalam Manajemen Kinerja ASN Kementerian Agama	5	4	5	5	4	5	28
4	Surat Edaran Menteri Agama tentang Gerakan Kantor Hijau (<i>Green Office</i>) Berbasis Ekoteologi	3	5	3	5	4	3	23
5	Peraturan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tentang Budaya Kerja Hijau Berbasis Ekoteologi	4	5	4	3	5	4	25

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Kajian kebijakan ini menyimpulkan bahwa rendahnya implementasi nilai-nilai ekoteologi dalam perilaku kerja aparatur di lingkungan instansi pemerintah menjadi akar utama terhambatnya pembentukan budaya organisasi yang ramah lingkungan. Birokrasi harian saat ini masih terjebak dalam pola kerja konvensional yang boros sumber daya, ditandai oleh tingginya konsumsi kertas, pemborosan energi listrik/air, serta masifnya penumpukan sampah plastik sekali pakai. Kondisi ini disebabkan oleh lemahnya tata kelola dan belum adanya penegakan aturan lingkungan yang tegas di

internal kantor, serta absennya dimensi etika lingkungan transendental dalam kurikulum diklat pengembangan kompetensi maupun instrumen penilaian kinerja ASN.

Berdasarkan analisis kriteria kebijakan menggunakan metode William N. Dunn, disimpulkan bahwa pendekatan parsial berupa surat edaran atau imbauan tidak lagi memadai untuk memutus mata rantai masalah tersebut. Terobosan kebijakan yang paling efektif, efisien, dan memiliki daya tumpu kuat adalah melalui penetapan Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan. Instrumen hukum formal ini dinilai paling tepat karena memiliki otoritas hukum tertinggi untuk memaksa terjadinya reformasi birokrasi hijau secara mandatori, sistemis, dan menyeluruh di seluruh satuan kerja dari tingkat pusat hingga ke daerah.

Melalui implementasi PMA tersebut, Kementerian Agama dapat melakukan rekayasa sosial (*social engineering*) yang mengintegrasikan nilai spiritual keagamaan ke dalam sistem manajemen kinerja modern berbasis pilar *Ability, Motivation, dan Opportunity* (AMO). Ketika perilaku ramah lingkungan berhasil dikonversi ke dalam indikator kinerja pegawai (KPI/SKP) yang terukur dan didukung keteladanan pimpinan, aktivitas menjaga alam kantor akan bergeser dari sekadar kepatuhan regulasi mekanis menjadi sebuah panggilan moral dan ibadah ekologis. Pada akhirnya, transformasi ini tidak hanya akan menyelamatkan anggaran belanja negara dari inefisiensi operasional, tetapi juga memulihkan kepercayaan publik serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan (*sustainable governance*) sebagai wujud pertanggungjawaban tertinggi di hadapan Tuhan Yang Maha Esa.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis alternatif kebijakan di atas, maka direkomendasikan kepada **Menteri Agama Republik Indonesia** untuk menetapkan **Peraturan Menteri Agama tentang Penerapan Ekoteologi dalam Tata Kelola Kelembagaan Kementerian Agama** sebagai instrumen regulasi yang mengintegrasikan nilai-nilai ekoteologi ke dalam sistem manajemen kinerja aparatur. Regulasi ini mengatur indikator perilaku ramah lingkungan yang terukur dengan mengeluarkan juklak juknis praktek ekoteologi di lingkungan Kantor. Adapun praktik ekoteologi di atas meliputi partisipasi dalam program lingkungan, penghematan energi dan sumber daya, pengurangan penggunaan bahan tidak ramah lingkungan, pengelolaan sampah, serta keterlibatan dalam kegiatan penghijauan dan pelestarian lingkungan. Integrasi indikator tersebut diharapkan mampu memperkuat internalisasi nilai-nilai ekoteologi, meningkatkan motivasi dan keterlibatan aparatur, serta mendorong terbentuknya budaya organisasi ramah lingkungan secara berkelanjutan di seluruh satuan kerja Kementerian Agama.

Dengan dikeluarkannya PMA di atas, maka dapat memberikan landasan hukum yang jelas bagi setiap ASN untuk membumikan nilai ekoteologis ke dalam pekerjaan sehari-hari di kantornya.

REFERENSI

- Azhar, S. A., et al. (2015). *The role of environmental awareness in shaping pro-environmental behavior*. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat kepedulian dan kesadaran lingkungan memiliki hubungan positif dengan perilaku ramah lingkungan.
- Afsar, B., Umrani, W. A., Khan, A., & Tahir, M. (2021). *The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green*

- behaviour and organisational environmental performance*. Journal of Cleaner Production, 316, 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M. (2023). *Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy*. Heliyon, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). *A conceptual model for green human resource management: Indicators, differential pathways, and multiple pro-environmental outcomes*. Sustainability, 12(17), 7089. <https://doi.org/10.3390/su12177089>
- Ardiza, F., Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2021). *The influence of green performance appraisal and green compensation to improve employee performance through organizational citizenship behavior for the environment*. International Review of Management and Marketing, 11(4), 13–22. <https://doi.org/10.32479/irmm.11632>
- Azhar, A., & Yang, K. (2022). *Examining the influence of transformational leadership and green culture on pro-environmental behaviors: Empirical evidence from Florida city governments*. The American Review of Public Administration. <https://doi.org/10.1177/0734371X211027347>
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). *Green human resource management: An evidence-based systematic literature review*. Sustainability, 12(15), 5974. <https://doi.org/10.3390/su12155974>
- Budiman, & Baharudin. (2026). *The influence of ecotheological value internalization on green organizational behavior: An empirical study of civil servants at the Ministry of Religious Affairs, Palembang City*. Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences, 5(1), 112–121. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v5i1.2310>
- Duma, Y. (2025). *Eco-Theology Implementation Policy Strategy at the Toraja State Christian Institute (IAKN)*. JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA, 4(2), 1565–1582. <https://doi.org/10.61860/jigp.v4i2.283>
- Matitaputty, J. S., Theotama, G., Utami, I., & Mampouw, H. L. (2022). *Penyusunan Standar Operating Procedure Pengelolaan Sampah untuk Peningkatan Akuntabilitas Kelompok Swadaya Masyarakat*
- Norton, T. A., Parker, S. K., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). *Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda*. Organization & Environment,
- Soemarwoto, O. (2004). *Ekologi, Lingkungan Hidup dan Pembangunan*. Jakarta: Djambatan.
- Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R., & Abolghasemian, S. (2018). *Multiple pathways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior*. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society
- Ruepert, A. M., Keizer, K., Steg, L., & Maricchiolo, F. (2017). *The relationship between corporate environmental responsibility, employees' biospheric values and pro-environmental behaviour at work*

- Jannah, A. N. (2024). Expert meeting on Green Islam: Igniting faith-led environmentalism action in Indonesia. *Studia Islamika*,
- Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R., & Abolghasemian, S. (2018). Multiple pathways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*,
- Ruepert, A. M., Keizer, K., Steg, L., & Maricchiolo, F. (2017). The relationship between corporate environmental responsibility, employees' biospheric values and pro-environmental behaviour at work. *Journal of Environmental Psychology*,
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*,
- Matitaputty, J. S., Theotama, G., Utami, I., & Mampouw, H. L. (2022). Penyusunan standar operating procedure pengelolaan sampah untuk peningkatan akuntabilitas kelompok swadaya masyarakat. *E-Proceeding Seminar Nasional Hasil Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (SENRIABDI)*,
- Norton, T. A., Parker, S. K., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*
- Munandar, A., Maizida, K., & Jatmiko, R. (2020). Pendekatan interdisiplin dalam pengembangan kesadaran gaya hidup bijak dan ramah lingkungan.
- Suryani, N. (2018). Pengaruh keteladanan pimpinan terhadap disiplin dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*,
- Munandar, A., et al. (2020). Budaya konsumtif masyarakat dan implikasinya terhadap perilaku penggunaan sumber daya. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*
- Bunayar, Yanti, D. K., Olivia Arifin, A. P., Habib, M. R., Muttaqin, A., & Asy'arie, B. F. (2026). Internalisasi nilai ekoteologi dalam membentuk karakter peduli lingkungan di pondok pesantren. *Intizar*, 31(2). <https://doi.org/10.19109/intizar.v31i2.35027>
- Chasanah, M. N. (2024). Kontekstualisasi eco-theology berbasis ecogreen campus: Studi pada UIN Sunan Ampel Surabaya. *Paradigma: Journal of Sociology Research and Education*.
- Cortini, M., Converso, D., & Giangreco, A. (2025). *Green Human Resource Management and Green Psychological Climate: A scoping review through the AMO framework*. *Sustainability*, 17(6), 2535. <https://doi.org/10.3390/su17062535>
- Duma, Y. (2025). *Eco-theology implementation policy strategy at the Toraja State Christian Institute (IAKN)*. *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, 4(2). <https://doi.org/10.61860/jigp.v4i2.283>
- Fadly, D. (2026). Internalisasi nilai ekoteologi dalam Green Human Resources Management: Model AMO untuk membentuk perilaku pro-lingkungan aparatur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(3), 2037–2049. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3.7256>
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). *Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory*. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2124603. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>

- Kuo, Y.-K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-on, R. (2022). *Impact of Green HRM practices on environmental performance: The mediating role of green innovation*. *Frontiers in Psychology*, 13, 916723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Liu, Y., Zhang, H., & Chen, X. (2025). *Exploring the nexus of green human resource management, leadership and organizational culture on workplace pro-environmental behavior*. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05071-9>
- Maheshwari, S., Kaur, A., & Renwick, D. W. S. (2024). *Green Human Resource Management and green culture: An integrative sustainable competing values framework and future research directions*. *Human Resource Development Review*, 37(1). <https://doi.org/10.1177/10860266231217280>
- Nabilla, N., Silahuddin, S., & Zulfatmi, Z. (2026). *Implementasi kebijakan ekoteologi dalam melestarikan lingkungan di Pesantren Modern Al-Manar*. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(3).
- Odhiambo, G. M., Waiganjo, E. W., & Simiyu, A. N. (2023). *Incentivizing employee pro-environmental behaviour: Harnessing the potential of green rewards*. *African Journal of Empirical Research*, 4(2).
- Paillé, P., Valéau, P., & Carballo-Penela, A. (2023). *Green rewards for optimizing employee environmental performance: Examining the role of perceived organizational support for the environment and internal environmental orientation*. *Journal of Environmental Planning and Management*, 66(14), 2810–2831. <https://doi.org/10.1080/09640568.2022.2092723>
- Shafaei, A., Nejati, M., & Mohamad, B. (2023). *Green HRM practices for encouraging pro-environmental behavior among employees: The mediating influence of job satisfaction*. *Environmental Science and Pollution Research*. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-29362-3>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2023). *Relationship of green human resource management with environmental performance: Mediating effect of green organizational culture*. *Benchmarking: An International Journal*, 30(7), 2351–2376. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>
- Zafar, H., & Suseno, Y. (2024). *Examining the effects of Green Human Resource Management practices, green psychological climate, and organizational pride on employees' voluntary pro-environmental behavior*. *Human Resource Development Review*, 37(4). <https://doi.org/10.1177/10860266241241532>
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2020). *Green human resource management and environmental cooperation: An ability–motivation–opportunity and contingency perspective*. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>
- Zhao, L., Wang, Y., & Li, X. (2025). *Green human resource management: A decade of evolution in practices, employee green behavior, and organizational sustainability*. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2598686>
- Aeni, Palsapah, dan Muhammad Khoirul Anwar. 2024. "Hydrometeorological Disaster: Challenges and Mitigation in Indonesia." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 5(01):318–30. doi:10.59141/jist.v5i01.888.

- Alam, Syed Shah, Mohammad Masukujjaman, Mst. Nilufar Ahsan, dan Husam Ahmad Kokash. 2024. "Circular Economy Practices and Sustainable Performance of the Textile and Apparel Industry: The Roles of Corporate Environmental Ethics and Green Self-Efficacy." *Circular Economy and Sustainability* 4(3):2365–94. doi:10.1007/s43615-024-00397-z.
- Aye, Inatoli. 2025. "Reimagining Ecotheology From Indigenous Perspective." *Feminist Theology* 33(3):224–39. doi:10.1177/09667350251327103.
- Helm, Aveliina. 2018. "Drivers of change in the status and trends of biodiversity and nature's contributions to people." dalam *Proceedings of the 5th European Congress of Conservation Biology*. Jyväskylä, Finland: Jyväskylä University Open Science Centre.
- Sugar, Felix Riondi, dan Dominikus Zinyo Darling. 2025. "Antroposentrisme dan Krisis Lingkungan dalam Perspektif Ensiklik Laudato Si." *CARAKA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika* 6(1):1–17. doi:10.46348/car.v6i1.307.