

***Forming an Ecologically Aware Civil Service:
Internalizing Ecotheological Values in Bureaucratic
Work Culture***

**Membentuk Aparatur Sipil Negara Berwawasan Ekologis:
Internalisasi Nilai Ekoteologi Ke dalam Budaya Kerja
Birokrasi**

Author's Name* : Deri Syukrial
Institution/University : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bintan
Correspondence Author's E-mail : kumbuah@gmail.com

Article History	Received (June 10 th , 2026)	Revised (July 5 rd , 2026)	Accepted (August 9 th , 2026)
-----------------	--	--	---

News Article

Keyword:

*Ecotheology;
Green
Bureaucracy;
Performance
Management;
Value-Action-
Gap;
Ministry of
Religious
Affairs;*

Abstract

The global environmental crisis demands a repositioning of the bureaucratic paradigm through the integration of spiritual-ecological values, which in the Ministry of Religious Affairs is realized through the ecotheology priority program. However, the implementation of ecotheology values among ASN is currently still individualistic, triggering a value-action gap phenomenon due to the neglect of ecological responsibility aspects in work evaluation metrics. This policy paper aims to develop strategic policy recommendations to transform individual ASN ecotheology awareness into a collective, measurable, and sustainable green organizational culture. The policy methodology used is a qualitative descriptive-analytical approach with a literature study and regulatory review. The determination of problem priorities was analyzed using the Urgency, Seriousness, and Growth (USG) method, while the determination of solution options was evaluated comparatively using William N. Dunn's policy evaluation criteria. The results of the USG analysis confirm that the individualistic nature of ecotheology implementation is the most pressing problem with the highest score (15). Based on the Dunn criteria evaluation, the draft Decree of the Minister of Religious Affairs (KMA) on Ecotheology-Based ASN Performance Indicators and Awards achieved the highest score (23), outperforming other regulatory options due to its effectiveness in overhauling the bureaucratic incentive scheme. The study's conclusion confirms that institutionalizing ecological values within the formal organizational structure is an absolute prerequisite for eliminating conventional, environmentally unfriendly work practices. Therefore, it is recommended that the Minister of Religious Affairs of the Republic of Indonesia immediately establish a KMA (Commandment of Religious Affairs) on Ecotheology-Based Civil Servant Performance Indicators and Awards. This policy tactically integrates ecological responsibility into Employee Performance Targets (SKP) and provides a formal reward mechanism, transforming environmental ethics into a legally binding official obligation to realize a sustainable green bureaucracy.

Kata Kunci:

Ekoteologi;
Birokrasi-Hijau;
Manajemen-
Kinerja;
*Value-Action-
Gap*;
Kementerian-
Agama;

Abstrak

Implementasi program prioritas ekoteologi di lingkungan Kementerian Agama menghadapi kendala struktural berupa sifat penerapan nilai yang masih individual di kalangan aparatur sipil negara (ASN). Lemahnya budaya organisasi hijau ini berakar pada diabaikannya tanggung jawab ekologis dalam sistem manajemen SDM, sehingga memicu jurang pemisah antara pemahaman keagamaan dengan tindakan nyata di kantor (*value-action gap*). Artikel kebijakan ini bertujuan merumuskan strategi pelembagaan nilai ekoteologi guna mengubah perilaku individual Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi komitmen budaya kerja kolektif yang terukur dan akuntabel. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dan telaah dokumen regulasi, dengan pisau analisis metode *Urgency, Seriousness, and Growth* (USG) untuk penentuan prioritas masalah, serta kriteria evaluasi William N. Dunn untuk pemilihan alternatif solusi. Hasil analisis USG menetapkan sifat individualis nilai ekoteologi ASN sebagai prioritas utama yang harus segera diatasi dengan total skor tertinggi 15. Sementara itu, evaluasi berbasis kriteria Dunn menyimpulkan bahwa opsi regulasi terbaik adalah perumusan indikator kinerja dan penghargaan pegawai dengan total skor 28. Berdasarkan hasil tersebut, kajian ini menyimpulkan bahwa transformasi birokrasi hijau yang berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila etika lingkungan ditransformasikan dari imbauan moral menjadi instrumen hukum yang mengikat. Direkomendasikan kepada Menteri Agama untuk segera menetapkan Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi. Kebijakan ini secara taktis memasukkan metrik perilaku ramah lingkungan ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sekaligus menyediakan skema apresiasi formal demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan.

To cite this article: Deri Syukrial. (2026). "Forming an Ecologically Aware Civil Service: Internalizing Ecotheological Values in Bureaucratic Work Culture". *AMUYA: Indonesia Journal of Management Reviews*, Volume 2 (2), July-December, 2026. Page: 439 – 464.



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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Krisis lingkungan global yang ditandai oleh perubahan iklim ekstrem, penurunan kualitas ekosistem, dan kelangkaan sumber daya alam telah bergeser dari sekadar isu ekologis menjadi tantangan eksistensial bagi tata kelola pemerintahan modern. Diperlukan reposisi paradigma di mana kelestarian alam tidak lagi dipandang secara antroposentris, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab moral kolektif yang berakar pada nilai-nilai spiritual.

Pemerintah Indonesia sebenarnya telah merespons tantangan ini melalui berbagai komitmen strategis. Secara konstitusional, Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 mengamanatkan hak warga negara atas lingkungan yang sehat, sementara Pasal 33 ayat (4) menegaskan prinsip berwawasan lingkungan dalam penyelenggaraan ekonomi nasional. Aturan ini memosisikan perlindungan alam sebagai mandat fundamental negara.

Komitmen tersebut diturunkan lebih lanjut ke dalam instrumen teknis seperti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Regulasi ini menjadi pondasi utama yang mewajibkan seluruh jajaran birokrasi, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab ekologis ke dalam setiap proses tata kelola pemerintahan.

Namun, penyelesaian krisis lingkungan tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan teknokratis dan regulasi administratif yang kaku. Krisis ekologi yang melanda dunia saat ini pada hakikatnya berakar dari krisis nilai, etika, dan spiritualitas manusia terhadap alam semesta. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan alternatif yang mampu menyentuh aspek doktrin moral terdalam individu, salah satunya melalui konsep ekoteologi.

Ekoteologi hadir sebagai sebuah tawaran teoretis yang menjelaskan bahwa manusia memiliki tanggung jawab moral dan spiritual yang inheren untuk menjaga kelestarian alam sebagai wujud amanah dari Tuhan. Pendekatan ini meyakini bahwa mengintegrasikan ajaran keagamaan dan etika lingkungan ke dalam program-program pembinaan dan institusi publik dapat membangun kesadaran ekologis yang jauh lebih konsisten dan berbasis ketulusan spiritual (Zahra dkk. 2026b).

Sebagai institusi yang mengawal pembangunan bidang agama, Kementerian Agama Republik Indonesia memegang peran yang sangat strategis dalam membumikan konsep ekoteologi ini. Nilai-nilai normatif agama—seperti perintah menjaga alam sebagai bentuk ibadah harus ditransformasikan secara nyata agar tidak berhenti sebagai teks teologis, melainkan mewujudkan dalam perilaku nyata birokrasinya.

Urgensi ini dipertegas dengan lahirnya Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Kementerian Agama Tahun 2025–2029, yang secara eksplisit menetapkan ekoteologi sebagai salah satu program prioritas nasional. Melalui Keputusan Menteri Agama ini, penguatan ekoteologi diarahkan secara masif untuk membangun kesadaran bahwa pelestarian lingkungan merupakan bagian mutlak dari tanggung jawab moral seluruh insan Kementerian Agama.

Landasan operasional penguatan budaya kerja ramah lingkungan ini kemudian diperkuat melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 606 Tahun 2026 tentang Pedoman Penguatan Ekoteologi bagi ASN Kementerian Agama. Regulasi teranyar ini mengarahkan agar nilai ekoteologi diwujudkan melalui perilaku kerja sehari-hari, pengelolaan kantor, pengurangan sampah, hingga efisiensi energi di lingkungan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, penguatan ekoteologi juga selaras dengan *Core Values* ASN BerAKHLAK yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB. Nilai ekoteologi dapat diinternalisasikan secara fleksibel melalui aspek Adaptif, Kolaboratif, dan Akuntabel guna mendukung tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan serta responsif terhadap perubahan iklim.

Dengan dukungan regulasi yang begitu berlapis—mulai dari tingkat undang-undang hingga keputusan Menteri, Kementerian Agama seharusnya telah mampu melahirkan ekosistem birokrasi hijau yang solid. Kebijakan-kebijakan tersebut menjadi legitimasi formal bahwa nilai ekologis bukan lagi sekadar himbauan moral, melainkan kewajiban kedinasan bagi setiap aparatur.

Kendati dukungan regulasi sudah sangat memadai, realitas di lapangan menunjukkan adanya jurang pemisah (*gap*) yang lebar antara cita-cita kebijakan dengan implementasi perilaku. Masalah utama yang dihadapi saat ini adalah nilai ekoteologi di kalangan ASN masih bersifat individual dan belum berkembang menjadi sebuah budaya organisasi yang kolektif.

Kondisi ini tecermin dari masih banyaknya ASN yang menganggap kepedulian terhadap lingkungan sebagai sebuah pilihan personal yang didasarkan pada hobi atau kesadaran pribadi semata. Akibatnya, nilai-nilai ekoteologi belum melekat kuat di dalam pola pikir, sikap, dan tindakan kerja sehari-hari aparaturnya secara seragam di berbagai unit kerja.

Fenomena ini diidentifikasi dalam literatur ilmiah sebagai *value-action gap*, yaitu sebuah kesenjangan psikologis dan sosiologis di mana individu memahami dan meyakini pentingnya suatu nilai (dalam hal ini menjaga lingkungan), namun gagal menerjemahkannya ke dalam perilaku praktis dalam pekerjaan sehari-hari. ASN mengetahui menjaga alam adalah bagian dari iman, tetapi abai saat beraktivitas di kantor.

Penelitian yang dilakukan pada ASN Kementerian Agama mengonfirmasi bahwa internalisasi nilai ekoteologi sebenarnya berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi hijau (*Green Organizational Citizenship Behavior*). Hasil studi tersebut mengindikasikan secara tegas bahwa rendahnya internalisasi nilai ini di tingkat kolektif akan berdampak langsung pada rendahnya perilaku kerja yang peduli lingkungan (Dedy Fadly 2026a).

Ketika nilai-nilai kelestarian alam ini gagal bertransformasi dari kesadaran personal menjadi komitmen kolektif, maka program ekoteologi yang dicanangkan oleh instansi akan bersifat insidental dan rapuh. Keberlanjutan gerakan birokrasi hijau pada akhirnya menjadi sangat bergantung pada figur-figur individu tertentu di dalam organisasi, bukan digerakkan oleh sistem yang mapan dan terintegrasi.

Sifat individualis dalam penerapan ekoteologi ini tidak lahir di ruang hampa, melainkan disebabkan oleh tiga faktor struktural yang saling berkelindan. Faktor pertama adalah lemahnya nilai ekoteologi di dalam konstruksi budaya organisasi instansi pemerintah. Ketika kepedulian lingkungan belum diinternalisasikan ke dalam norma, kebiasaan kerja, dan tata kelola, praktik ramah lingkungan akan tenggelam dalam rutinitas birokrasi konvensional.

Kondisi ini diperparah oleh kenyataan bahwa manajemen kinerja di sektor publik saat ini cenderung mengabaikan aspek tanggung jawab ekologis sebagai ukuran keberhasilan kerja. Indikator Penilaian Kinerja pegawai umumnya masih sangat berorientasi pada capaian administratif, layanan publik kuantitatif, dan target penyerapan anggaran. Perilaku hemat energi atau pengurangan sampah kertas belum memiliki tempat dalam metrik penilaian kerja ASN (Mulyaningsih 2018).

Faktor kedua terletak pada aspek pengembangan kompetensi ASN yang belum secara sistematis memuat nilai ekoteologi. Kurikulum pelatihan dan pengembangan pegawai—baik pada level pelatihan dasar (Latsar) maupun pelatihan kepemimpinan (Pelatihan Struktural)—masih didominasi oleh penguatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural normatif.

Akibatnya, pemahaman aparaturnya mengenai hubungan kausalitas antara ajaran keagamaan, etika lingkungan, dan pelaksanaan tugas kedinasan menjadi sangat bervariasi dan terbatas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa tanpa adanya *green training* dan *green development* yang terstruktur, organisasi akan kesulitan mengikis keterbatasan pengetahuan pegawainya terkait isu-isu keberlanjutan global.

Faktor ketiga yang menjadi penentu adalah ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) ekoteologi yang aplikatif. Nilai normatif yang agung gagal diturunkan ke tingkat operasional karena organisasi belum merumuskan instruksi kerja harian yang detail, seperti tata kelola sampah internal atau efisiensi penggunaan energi kantor. Pegawai mengalami kebingungan praktis mengenai tindakan konkret apa yang harus mereka lakukan di meja kerja mereka.

Untuk memecahkan masalah ini, teori *Green Organizational Culture* memberikan penjelasan teoretis yang sangat relevan. Bahwa semakin kuat budaya organisasi yang mendukung kepedulian lingkungan tertanam dalam norma kelompok, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku pro-lingkungan secara konsisten. Budaya organisasi bertindak sebagai jangkar yang mengikat komitmen personal menjadi gerakan massal (Marssel Michael Sengkey dkk. 2025).

Transformasi perilaku ini juga dapat dijelaskan melalui konsep *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan lingkungan dalam sebuah organisasi publik sangat bertumpu pada perilaku sukarela kolektif pegawai yang melampaui tugas formal kedinasannya. Perilaku ini hanya akan muncul secara masif apabila didukung secara struktural oleh organisasi (Suwarni, Supriadi, dan Jubaedah 2025a).

Secara operasional, manajemen perubahan ini membutuhkan implementasi dari konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). Konsep ini menuntut integrasi aspek-aspek lingkungan ke dalam seluruh siklus pengelolaan SDM aparatur, mulai dari proses pelatihan hingga sistem pemberian penghargaan (Lingganingsih & Sunarto, 2026). Aspek ekologis harus masuk ke dalam DNA sistem manajemen ASN.

Selanjutnya, konsep Kinerja Berkelanjutan (*Sustainable Performance*) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi modern tidak boleh lagi diukur dari aspek produktivitas kerja konvensional belaka. Kontribusi nyata pegawai terhadap keberlanjutan lingkungan harus diakui sebagai salah satu indikator capaian utama agar perilaku ramah lingkungan tersebut memperoleh legitimasi yuridis dan moral dari organisasi (Suardana, Madiarsa, dan Suandana 2025).

Terakhir, penyelesaian masalah ini tidak dapat dilakukan secara sektoral melainkan harus menerapkan teori *Collaborative Governance* dari Ansell dan Gash. Mengingat kompleksitas isu ekoteologi, keberhasilan program ini memerlukan sinergi tata kelola yang terstruktur antara unit kerja internal Kementerian Agama, lembaga pendidikan keagamaan, organisasi masyarakat, hingga pemerintah daerah demi menjaga konsistensi implementasi (Asriani, Zainal, dan Suaib 2024).

Berdasarkan analisis menggunakan metode *Urgency, Seriousness, and Growth* (USG), masalah sifat individualis pada nilai ekoteologi ASN ini menempati prioritas tertinggi dengan total skor maksimal. Jika kondisi ini diabaikan tanpa intervensi kebijakan yang radikal, maka tingkat kerusakan lingkungan di tingkat tapak operasional kantor akan memburuk dengan sangat cepat (*growth*) akibat pemborosan energi dan kegagalan pengelolaan sampah birokrasi.

Upaya penanganan melalui sekadar Surat Edaran (SE) terbukti kurang efektif karena posisinya dalam tata urutan perundang-undangan tidak memiliki daya ikat eksekutorial yang kuat bagi sistem kinerja pegawai. ASN membutuhkan regulasi yang mampu mengubah skema insentif dan disinsentif perilaku mereka dalam bekerja.

Oleh karena itu, alternatif kebijakan yang paling layak dan memenuhi kriteria evaluasi William N. Dunn adalah penetapan Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi. Kebijakan ini dinilai paling efektif, efisien, dan tepat karena langsung mengintegrasikan tanggung jawab ekologis ke dalam sistem penilaian prestasi kerja aparatur.

Melalui regulasi KMA ini, aspek perilaku kerja ramah lingkungan, partisipasi aktif dalam aksi konservasi, hingga inovasi hijau antar-unit kerja akan dihitung dalam pengukuran dan evaluasi kinerja. Sebaliknya, instansi juga akan menyediakan mekanisme penghargaan (*reward*) yang prestisius bagi aparatur maupun satuan kerja yang menunjukkan praktik terbaik ekoteologi.

Dengan mengubah sistem penghargaan dan indikator kinerja ini, nilai ekoteologi tidak akan lagi berhenti sebagai kesadaran moral individu yang rapuh. Nilai tersebut akan terinstitusionalisasi secara kokoh, berkelanjutan, dan berkembang menjadi sebuah budaya organisasi hijau yang hidup di lingkungan Kementerian Agama, sekaligus selaras dengan agenda pembangunan rendah karbon nasional.

Institusionalisasi nilai ekoteologi dalam birokrasi menghadapi tantangan berat karena kuatnya budaya kerja konvensional yang cenderung resisten terhadap perubahan paradigma baru. Kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak ramah lingkungan, seperti penggunaan kertas yang berlebihan (*paper-heavy*) dan pemborosan listrik, telah dianggap sebagai hal lumrah yang mewarnai operasional harian kantor.

Kondisi ini menegaskan pandangan Piwowar-Sulej (2020) bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat determinan dalam mengarahkan tindakan anggotanya secara kolektif dan berkelanjutan. Ketika nilai-nilai kepedulian lingkungan belum dilembagakan ke dalam aturan formal dan kebiasaan bersama, aparatur sipil negara akan terus terjebak dalam pola kerja ego-sektoral yang mengabaikan dampak ekologis.

Budaya organisasi yang abai terhadap lingkungan juga menciptakan tekanan sosial implisit yang mendisensentifkan pegawai pro-lingkungan. Pegawai yang memiliki inisiatif pribadi untuk menghemat energi atau mengelola sampah kantor sering kali dianggap aneh atau mempersulit prosedur oleh rekan kerjanya. Akibatnya, motivasi intrinsik individu lambat laun terkikis oleh apatisme lingkungan kolektif (Trisasmita dan Purwanto 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa transformasi menuju birokrasi hijau tidak akan pernah berhasil jika hanya mengandalkan himbauan moral moralitas keagamaan semata. Transformasi tersebut memerlukan sebuah rekayasa budaya organisasi yang mampu mengubah kesadaran teologis personal menjadi sebuah kesepakatan sosial kedinasan yang mengikat bagi semua level jabatan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Senge (2006), organisasi yang sukses menghadapi tantangan masa depan adalah organisasi pembelajar yang mampu mengubah pola pikir dasar seluruh anggotanya. Kementerian Agama harus mampu mentransformasikan dirinya menjadi institusi yang tidak hanya mengajarkan kesalehan ritual, tetapi juga mempraktikkan kesalehan sosial-ekologis melalui budaya kerjanya (Trilestari 2019).

Salah satu hulu penentu gagalnya internalisasi nilai ekoteologi secara massal adalah desain kurikulum pengembangan kompetensi ASN yang masih usang. Program kediklatan yang diselenggarakan saat ini hampir seluruhnya dirancang untuk memenuhi tuntutan administratif-teknokratis dan manajerial murni, tanpa memberikan ruang bagi internalisasi etika lingkungan hidup.

Ketiadaan materi ekoteologi yang terintegrasi secara sistematis dalam kurikulum pelatihan dasar (Latsar) maupun pelatihan kepemimpinan membuat para calon pimpinan masa depan buta akan konsep pembangunan berkelanjutan. Mereka tidak dibekali kemampuan untuk melihat bahwa setiap keputusan administratif yang mereka ambil di meja kerja memiliki jejak karbon dan dampak ekologis langsung terhadap alam.

Pandangan ini diperkuat oleh rekomendasi UNESCO (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan instrumen utama yang paling efektif untuk membangun kesadaran, pengetahuan, dan perubahan perilaku yang pro-keberlanjutan. Mengabaikan muatan ekologis dalam kurikulum kediklatan sama saja dengan melanggengkan buta literasi lingkungan di kalangan birokrat.

Hambatan struktural ini diperparah oleh keterbatasan kapasitas serta kompetensi para pengelola pelatihan dan widyaiswara di lingkungan lembaga diklat. Banyak di antara

mereka yang belum menguasai metodologi pengajaran interdisipliner yang mampu mengaitkan doktrin teologi keagamaan dengan tata kelola lingkungan publik secara praktis dan aplikatif.

Sebagaimana dicatat dalam kajian Mallewai dan Suhatsa (2025), keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten di lembaga diklat menjadi batu sandungan utama yang menghambat proses deseminasi literasi ekoteologi secara sistematis. Akibatnya, materi-materi keagamaan yang disampaikan dalam diklat keagamaan masih bersifat konvensional dan terpisah dari realitas krisis lingkungan global.

Dari perspektif regulasi formal, belum adanya Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) ASN yang memuat indikator nilai ekoteologi menjadi celah hukum yang sangat mendasar. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memang telah mengamanatkan pengembangan kompetensi yang berorientasi pelayanan, akuntabel, dan adaptif, namun belum merinci aspek tanggung jawab ekologis sebagai bagian dari kompetensi tersebut.

Karena tidak tercantum secara eksplisit dalam standar kompetensi nasional maupun pedoman pembinaan pegawai, instansi pemerintah tidak memiliki kewajiban hukum untuk mengalokasikan sumber daya dan anggaran guna menyelenggarakan pelatihan berbasis ekoteologi. Program-program pelestarian lingkungan pada akhirnya dianggap sebagai program sekunder yang bersifat opsional dan insidental.

Ketiadaan regulasi teknis ini menimbulkan fenomena ketidakseragaman implementasi di berbagai unit kerja Kementerian Agama. Unit kerja yang dipimpin oleh individu yang memiliki kepedulian lingkungan tinggi mungkin akan menerapkan beberapa praktik ramah lingkungan, namun unit kerja lain akan mengabaikannya sama sekali karena tidak ada paksaan regulasi formal.

Hal ini menunjukkan kebenaran Teori Institusionalisasi Kebijakan yang menyatakan bahwa suatu gagasan atau program publik yang mulia tidak akan pernah berkelanjutan apabila tidak diintegrasikan ke dalam sistem aturan formal, prosedur kerja baku, dan mekanisme pengawasan organisasi. Regulasi setengah hati hanya akan melahirkan kepatuhan formalitas yang semu (Mustapa 2026).

Oleh karena itu, penyusunan standar operasional dan kebijakan pengembangan SDM yang memuat indikator ekoteologi merupakan kebutuhan mendesak yang tidak bisa ditunda lagi. Perlu ada dorongan regulasi dari tingkat pusat yang mewajibkan penataan ruang kantor dan perilaku kerja aparatur agar selaras dengan prinsip-prinsip *green office*.

Untuk memahami mengapa nilai ekoteologi harus diperjuangkan dalam birokrasi, kita harus merujuk pada akar filosofis hubungan antara manusia, agama, dan alam. Berbagai literatur teologi kontemporer, seperti yang dikaji oleh Maslani (2023) dan Ruswanda (2025), menegaskan bahwa etika Islam menempatkan tanggung jawab lingkungan sebagai bagian tidak terpisahkan dari keimanan individu.

Konsep ini sejalan dengan Teori *Stewardship* atau Teologi Khalifah yang menempatkan manusia bukan sebagai penguasa mutlak bumi, melainkan sebagai pengelola (*steward*) yang diberi amanah oleh Tuhan untuk merawat kelestarian alam semesta. Menjaga alam agar tetap seimbang dan lestari adalah wujud nyata dari pelaksanaan tugas kekhalifahan manusia di muka bumi.

Kajian Al-Qur'an dan Hadis secara eksplisit melarang tindakan pengrusakan lingkungan dan eksploitasi sumber daya alam yang melampaui batas, karena hal tersebut akan merusak tatanan ciptaan Tuhan yang telah didesain secara seimbang (Nazar dkk., 2023).

Pemahaman teologis yang mendalam inilah yang seharusnya menjadi motor penggerak utama bagi integritas moral ASN Kementerian Agama.

Namun, tantangan terbesar saat ini adalah bagaimana mentransformasikan pemahaman teologis yang bersifat dogmatis normatif tersebut menjadi panduan etika profesi yang aplikatif bagi ASN dalam birokrasi pemerintahan sehari-hari. Fenomena di lapangan menunjukkan banyak pegawai yang hafal dalil keagamaan tentang kebersihan dan kelestarian alam, namun tetap membiarkan lampu kantor menyala semalaman atau membuang sampah plastik sembarangan (Wahyudin, Tobirin, dan Kurniasih 2023).

Kesenjangan interpretasi ini menuntut adanya reinterpretasi terhadap materi-materi keagamaan dalam kurikulum kedinasan. Rohman dan Syaibani (2026) menegaskan bahwa arah penerapan kebijakan kurikulum pendidikan agama harus mampu merespons problematika lingkungan secara kontekstual, bukan sekadar menghafal teks-teks klasik tanpa makna aplikatif.

Dari kacamata manajemen sumber daya manusia modern, perilaku individu dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh skema insentif, penghargaan (*reward*), dan sanksi (*punishment*) yang diterapkan oleh sistem manajemen kinerja. Jika suatu perilaku tidak dihargai atau tidak memengaruhi karier pegawai, perilaku tersebut cenderung diabaikan.

Sistem penilaian kinerja ASN saat ini belum mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan secara kolektif karena tidak memasukkan indikator kepedulian lingkungan ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai. Renwick, Redman, dan Maguire (2013) menjelaskan bahwa integrasi aspek lingkungan dalam sistem penilaian kinerja dan penghargaan merupakan prasyarat mutlak untuk melahirkan perilaku pro-lingkungan pegawai secara masif.

Ketika sistem penghargaan kinerja masih berfokus secara eksklusif pada capaian individu kuantitatif administratif, ASN akan secara rasional mengalokasikan waktu dan energinya hanya untuk mengejar target-target administratif tersebut demi mengamankan tunjangan kinerja mereka. Mereka tidak akan peduli apakah aktivitas kerja mereka menghasilkan berton-ton sampah kertas yang merusak ekosistem.

Kondisi ini mengakibatkan ASN yang memiliki kepedulian lingkungan terpaksa menjalankan praktik-praktik hijau atas dasar motivasi pribadi yang bersifat sunyi dan tanpa dukungan fasilitas dari instansi. Tanpa adanya rekognisi resmi dari sistem manajemen, inisiatif-inisiatif mulia berskala kecil ini lambat laun akan padam diterjang arus rutinitas birokrasi yang pragmatis.

Oleh karena itu, memasukkan tanggung jawab ekologis sebagai ukuran keberhasilan kerja ASN bukan lagi sebuah pilihan melainkan kebutuhan mendesak untuk meruntuhkan tembok sifat individualis ini. Harus ada perubahan radikal dalam sistem aplikasi kinerja pegawai di mana aktivitas pelestarian lingkungan diakui sebagai poin kinerja yang sah.

Membiarkan nilai ekoteologi ASN terus bersifat individual tanpa ada intervensi kebijakan yang sistematis akan membawa dampak kurang baik terhadap pencapaian asta protas Kementerian Agama. Instansi pemerintah, khususnya Kementerian Agama, akan kehilangan legitimasi moral sebagai pelopor penguatan karakter bangsa karena gagal menyelaraskan ajaran agama dengan perilaku birokrasinya sendiri (Ruswanda 2025).

Secara finansial dan operasional, pembiaran ini akan menyebabkan pembengkakan anggaran belanja kantor akibat ketidakefektifan pengelolaan sumber daya internal, seperti pemborosan kertas, penggunaan air yang tidak terkontrol, dan tingginya

konsumsi energi listrik non-ramah lingkungan. Hal ini jelas bertentangan dengan prinsip efisiensi dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Lebih jauh lagi, kegagalan pelemagaan ekoteologi ini akan menghambat pencapaian target nasional penurunan emisi karbon dan komitmen pembangunan rendah karbon yang telah digariskan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN. Birokrasi yang seharusnya menjadi ujung tombak pelaksana kebijakan hijau justru menjelma menjadi penyumbang kerusakan ekologis itu sendiri.

Untuk memutus rantai masalah ini, penerbitan Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi merupakan solusi hukum paling taktis dan berkekuatan eksekusi tinggi. Kebijakan ini akan menyentuh seluruh lini birokrasi dari tingkat pusat hingga daerah untuk tunduk pada standar perilaku kerja hijau yang seragam.

Melalui integrasi nilai ekoteologi ke dalam metrik kinerja, kita sedang membangun sebuah legasi birokrasi baru di mana aparatur sipil negara tidak hanya bekerja demi mengejar laporan administratif, melainkan juga bekerja sebagai hamba Tuhan yang bertanggung jawab menjaga kelestarian alam semesta demi keberlangsungan generasi masa depan.

Identifikasi Masalah

1. Nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual

Nilai-nilai ekoteologi belum menjadi bagian dari pola pikir, sikap, dan perilaku kerja sehari-hari PNS. Kesadaran ekologis masih cenderung bersifat individual dan belum berkembang menjadi budaya organisasi yang kuat. Penelitian pada ASN Kementerian Agama menunjukkan bahwa internalisasi nilai ekoteologi berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi hijau (Green Organizational Citizenship Behavior), yang mengindikasikan bahwa rendahnya internalisasi nilai tersebut akan berdampak pada rendahnya perilaku kerja yang peduli lingkungan (Dedy Fadly 2026b).

2. Keterbatasan pengetahuan ASN tentang Ekoteologi

Pemahaman aparatur mengenai hubungan antara ajaran agama, etika lingkungan, dan pelaksanaan tugas kedinasan masih bervariasi. Kondisi ini menyebabkan penerapan nilai ekoteologi tidak berlangsung secara seragam di berbagai unit kerja. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat literasi lingkungan dan pengetahuan keberlanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pro-lingkungan pegawai. Semakin tinggi pemahaman individu terhadap isu lingkungan, semakin besar kecenderungannya untuk mengimplementasikan perilaku ramah lingkungan dalam pekerjaan ([Hia, Purdaryanto, dan Gulo 2026](#)).

3. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendidikan ekoteologi

Organisasi yang belum membangun budaya pembelajaran lingkungan cenderung menyediakan lebih sedikit kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan aktivitas pengembangan kompetensi hijau. Literatur menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai, dukungan organisasi, dan komitmen manajemen merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi program pelatihan lingkungan (Raharjo dan Wening 2023).

Analisis Berdasarkan Metode USG

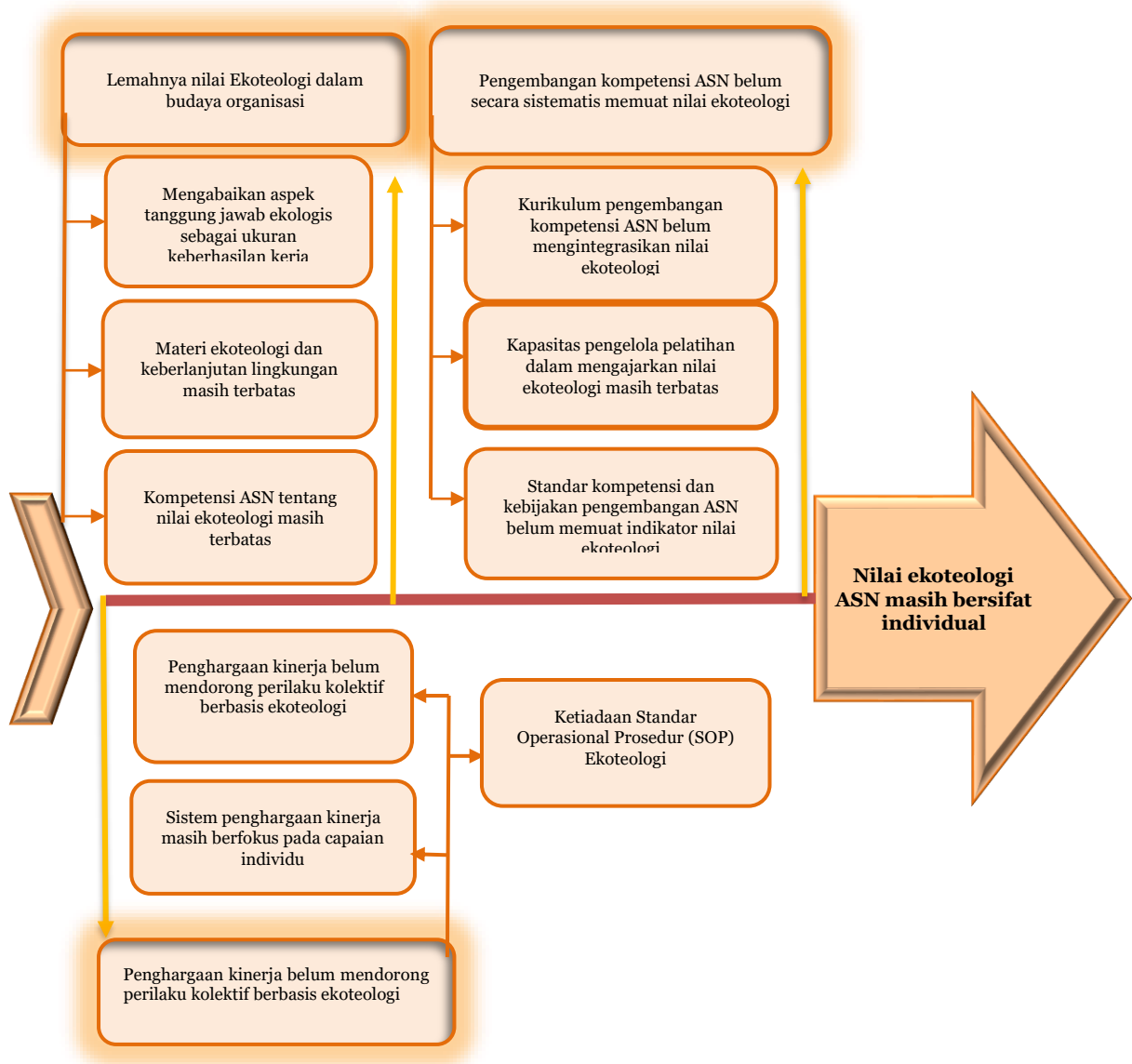
Berdasarkan masalah utama di atas, kemudian dianalisis menggunakan metode *Urgency, Seriousness, Growth* (USG) untuk menentukan prioritas penanganannya. Penilaian menggunakan skala 1-5, di mana 1 adalah sangat rendah dan 5 adalah sangat tinggi sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Analisis *Urgency, Seriousness, Growth* (USG)

No	Masalah Utama	U	S	G	Total Skor
1	Nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual	5	5	5	15
2	Keterbatasan pengetahuan ASN tentang ekoteologi	4	4	4	12
3	Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendidikan ekoteologi	4	3	4	11

Berdasarkan hasil analisis USG di atas, maka masalah kebijakan nomor 1 (**Nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual**) 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 (**Nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual**). dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram *fishbone* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram *Fishbone*

Rumusan Masalah

Nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual karena Lemahnya nilai ekoteologi dalam budaya organisasi yang disebabkan aspek tanggung jawab ekologis belum menjadi ukuran keberhasilan kerja.

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian:

1. Tujuan Umum

Menyusun rekomendasi kebijakan yang strategis, aplikatif, dan berkekuatan hukum dalam rangka mengubah paradigma serta perilaku aparatur di lingkungan Kementerian Agama, dari yang semula berbasis kesadaran ekoteologi individual menjadi budaya organisasi hijau yang kolektif, terukur, dan berkelanjutan.

2. Tujuan Khusus

- Menganalisis faktor-faktor struktural yang menyebabkan nilai-masing ekoteologi di kalangan ASN masih bersifat individual dan belum terinstitusionalisasi ke dalam norma kerja sehari-hari.
- Merumuskan metrik dan indikator perilaku ekologis yang praktis untuk diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kinerja (Sasaran Kinerja Pegawai/SKP) ASN Kementerian Agama.
- Mendesain mekanisme pemberian penghargaan (*reward*) dan rekognisi bagi ASN serta satuan kerja yang menunjukkan komitmen dan inovasi terbaik dalam penerapan budaya kerja berbasis ekoteologi.
- Mengikis kesenjangan perilaku (*value-action gap*) pada ASN agar nilai moral keagamaan tentang kelestarian alam dapat mewujudkan menjadi aksi konkret di lingkungan kantor.

Manfaat Kajian:

1. Manfaat Bagi Pembuat Kebijakan (Menteri Agama & Pejabat Pimpinan Tinggi)
 - Bahan Pertimbangan Strategis: Menyediakan draf naskah akademik dan basis argumentasi yang solid untuk menetapkan Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi.
 - Pencapaian Target Institusi: Membantu mempercepat realisasi Program Prioritas Kementerian Agama Tahun 2025–2029 yang mengamanatkan penguatan ekoteologi sebagai pilar transformasi kelembagaan.
2. Manfaat Bagi Satuan Kerja & Lembaga Diklat
 - Pedoman Operasional: Memberikan acuan yang jelas bagi unit kerja dalam menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) internal yang ramah lingkungan (*green office*).
 - Pembaruan Kurikulum: Menjadi referensi bagi pengelola pelatihan/widyaiswara untuk merekonstruksi modul diklat dengan memasukkan kompetensi hijau dan etika lingkungan hidup.
3. Manfaat Bagi ASN (Aparatur Sipil Negara)
 - Kejelasan Panduan Perilaku: Menghilangkan kebingungan praktis pegawai dengan menyediakan indikator perilaku pro-lingkungan yang nyata dalam pelaksanaan tugas jabatan sehari-hari.
 - Legitimat dan Apresiasi: Memastikan setiap kontribusi, inovasi, dan tindakan sukarela pegawai dalam menjaga lingkungan kantor mendapatkan pengakuan resmi serta poin kinerja yang adil.
4. Manfaat Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan (Akademis)

Khazanah GHRM dan Ekoteologi: Memperkaya studi mengenai *Green Human Resource Management* (GHRM) dan ekoteologi praktis, khususnya dalam konteks rekayasa perilaku birokrasi di sektor publik.

KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL

Kerangka Teoritis

1. Teori Ekoteologi (*Ecotheology*)

Teori ekoteologi menjelaskan bahwa manusia memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk menjaga kelestarian alam sebagai bagian dari amanah Tuhan. Dalam perspektif ini, krisis lingkungan tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis dan ekonomi, tetapi juga oleh krisis nilai dan etika manusia terhadap alam. Oleh karena itu, ajaran agama perlu diintegrasikan ke dalam upaya pelestarian lingkungan melalui pendidikan, pembinaan umat, dan praktik keagamaan. Teori ini mendukung pentingnya integrasi nilai ekoteologi dalam kurikulum dan program keagamaan sebagai sarana membangun kesadaran ekologis berbasis agama (Mufidah 2025a; Rachman 2025).

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, teori ekoteologi memberikan landasan dogmatis yang kuat bagi aparatur untuk tidak mendikotomikan antara tugas kedinasan dan kepatuhan spiritual. Penguatan nilai-nilai ekoteologi ke dalam kurikulum, program pembinaan, serta budaya kerja diharapkan mampu mengubah orientasi kerja ASN Kementerian Agama dari yang semula bersifat administratif murni menjadi aktivitas kerja bernilai ibadah yang sensitif terhadap kelestarian lingkungan. Internalisasi teologis yang kuat ini menjadi modal dasar bagi individu pegawai untuk secara sadar mengadopsi perilaku ramah lingkungan di dalam organisasi, melampaui sekat-sekat formalitas aturan (Yudi 2025).

2. Teori *Collaborative Governance* (Ansell & Gash)

Ansell dan Gash menjelaskan bahwa penyelesaian masalah publik yang kompleks memerlukan tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*) yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan. Teori ini sangat relevan dengan implementasi ekoteologi karena keberhasilannya tidak hanya bergantung pada satu unit kerja, tetapi membutuhkan sinergi antara unit-unit Kementerian Agama, lembaga pendidikan keagamaan, organisasi keagamaan, pemerintah daerah, dan masyarakat. Kolaborasi yang terstruktur akan meningkatkan konsistensi implementasi dan memperkuat koordinasi lintas lembaga (Dewi 2019)

Relevansi teori ini dalam implementasi ekoteologi di lingkungan Kementerian Agama sangat signifikan, mengingat isu lingkungan hidup bersinggungan langsung dengan banyak sektor. Pembentukan perilaku birokrasi hijau yang konsisten memerlukan sinergi tata kelola yang terstruktur, tidak hanya melibatkan unit-unit kerja internal Kementerian Agama, melainkan juga harus membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan keagamaan, organisasi kemasyarakatan, pemerintah daerah, dan pengambil kebijakan lingkungan. Sinergi lintas sektor yang permanen ini akan memastikan bahwa deseminasi kebijakan ekoteologi dapat berjalan beriringan, meminimalkan tumpang tindih kewenangan, dan memperkuat koordinasi di tingkat tapak operasional (Mufidah 2025b).

3. Teori Institusionalisasi Kebijakan (*Institutionalization Theory*)

Teori institusionalisasi menjelaskan bahwa suatu kebijakan akan berkelanjutan apabila telah menjadi bagian dari sistem, aturan formal, prosedur kerja, dan budaya organisasi. Kebijakan yang belum terinstitusionalisasi cenderung dilaksanakan secara parsial dan bergantung pada inisiatif individu atau unit tertentu. Dalam konteks ekoteologi, teori ini mendukung pentingnya penguatan tata kelola, standardisasi pedoman teknis, dan pembentukan mekanisme koordinasi yang permanen agar nilai-nilai ekoteologi menjadi bagian dari sistem kerja dan budaya

organisasi Kementerian Agama, bukan sekadar program jangka pendek (Duma 2025a).

Dalam ruang lingkup isu ekoteologi ASN yang saat ini masih cenderung bersifat individual, teori institusionalisasi menawarkan jalan keluar strategis melalui standarisasi sistem organisasi. Nilai-nilai kelestarian lingkungan tidak boleh lagi dibiarkan bergerak bebas sebagai himbauan moralitas personal belaka, melainkan harus dipaksa masuk ke dalam sistem tata kelola, pedoman teknis operasional kantor, dan mekanisme koordinasi di instansi pemerintah. Dengan melembagakan nilai ekoteologi ke dalam aturan normatif yang mengikat seperti Keputusan Menteri, organisasi menciptakan kepatuhan sistemik yang memaksa seluruh anggota birokrasi untuk tunduk pada budaya organisasi baru secara ajek (Duma 2025b).

4. Teori *Stewardship* (Teologi Khalifah/Pengelolaan Lingkungan)

Teori *stewardship* berpandangan bahwa manusia merupakan pengelola (steward) yang diberi amanah untuk memelihara dan menjaga kelestarian alam. Dalam perspektif Islam, konsep ini sejalan dengan fungsi manusia sebagai *khalifah fil ardh* yang bertanggung jawab terhadap keberlanjutan lingkungan. Teori *stewardship* menjadi salah satu fondasi utama ekoteologi karena menempatkan pelestarian lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual. Berbagai kajian menunjukkan bahwa penguatan nilai *stewardship* dalam pendidikan dan pembinaan keagamaan dapat meningkatkan komitmen individu maupun komunitas terhadap konservasi lingkungan (Arsyad dan Hasanah 2025).

Penguatan nilai *stewardship* ke dalam jati diri ASN Kementerian Agama berfungsi sebagai fondasi moral-profesional yang menggeser orientasi tanggung jawab mereka. Pegawai yang memiliki jiwa *stewardship* tinggi akan melihat bahwa menjaga fasilitas kantor, melakukan efisiensi energi, dan mengurangi produksi sampah plastik bukan sekadar perintah atasan atau beban pekerjaan tambahan, melainkan bagian mutlak dari pemenuhan janji spiritual mereka sebagai pelayan publik sekaligus hamba Tuhan. Komitmen moral yang kokoh inilah yang akan mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan yang berkelanjutan tanpa perlu diawasi secara ketat (Tarib, Dotulong, dan Saerang 2023).

5. Teori Green Organizational Culture

Teori ini menyatakan bahwa nilai dan norma lingkungan yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi perilaku anggota organisasi secara berkelanjutan. Semakin kuat budaya organisasi yang mendukung kepedulian lingkungan, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari (Lase dkk. 2025).

Penerapan teori ini menjadi pisau analisis yang sangat tajam untuk mengurai mengapa nilai ekoteologi ASN saat ini masih bersifat individual. Masalah utamanya terletak pada belum terbentuknya budaya organisasi yang mendukung aksi penyelamatan lingkungan secara kolektif di lingkungan birokrasi. Melalui rekayasa budaya yang digerakkan oleh pimpinan (*tone from the top*) serta didukung oleh instrumen kebijakan kerja harian yang berwawasan ekologis, nilai ekoteologi personal para ASN dapat dilebur menjadi identitas kelompok. Hal ini mendorong terciptanya ekosistem kantor yang secara otomatis melahirkan perilaku pro-lingkungan secara menyeluruh dan permanen (Supriatna 2017).

Kerangka Konseptual

1. Konsep Internalisasi Nilai dalam Organisasi

Nilai yang hanya dipahami pada tingkat individu tidak akan menghasilkan perubahan organisasi yang berkelanjutan apabila tidak diinternalisasikan menjadi norma, kebiasaan, dan praktik bersama. Oleh karena itu, nilai ekoteologi perlu ditransformasikan dari kesadaran personal ASN menjadi nilai organisasi yang dipahami dan dijalankan secara kolektif (Dedy Fadly 2026c)

2. Konsep *Green Organizational Culture*

Budaya organisasi yang berorientasi lingkungan merupakan kumpulan nilai, simbol, keyakinan, dan praktik yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk bertindak ramah lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi dan komitmen pegawai terhadap tujuan lingkungan. Dengan demikian, penguatan nilai ekoteologi perlu diwujudkan melalui budaya organisasi, bukan hanya melalui pendekatan individu (Agustini, Sukarman, dan Apriani 2025).

3. Konsep *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE)

OCBE merupakan perilaku sukarela pegawai yang melampaui tugas formal untuk mendukung pelestarian lingkungan. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan lingkungan organisasi sangat bergantung pada keterlibatan kolektif pegawai dalam menjaga dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Oleh karena itu, perilaku ekoteologis ASN perlu diarahkan menjadi gerakan bersama yang didukung organisasi (Suwarni, Supriadi, dan Jubaedah 2025b).

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

GHRM menekankan integrasi aspek lingkungan ke dalam seluruh siklus pengelolaan SDM, termasuk pelatihan, penilaian kinerja, promosi, dan penghargaan. Konsep ini menunjukkan bahwa tanggung jawab ekologis akan lebih efektif berkembang apabila menjadi bagian dari sistem manajemen ASN dan indikator keberhasilan kerja, bukan sekadar inisiatif sukarela individu (Lingganingsih dan Sunarto 2026).

5. Konsep Kinerja Berkelanjutan (*Sustainable Performance*)

Konsep kinerja berkelanjutan menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian administratif dan produktivitas, tetapi juga dari kontribusinya terhadap keberlanjutan lingkungan. Karena itu, aspek tanggung jawab ekologis perlu dimasukkan sebagai salah satu ukuran keberhasilan kerja ASN agar perilaku ramah lingkungan memperoleh legitimasi dan penghargaan organisasi (Lumbanraja dan Lumbanraja 2024).

METODOLOGI

Penulisan artikel kebijakan (*policy paper*) ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis kebijakan publik deskriptif-analitis. Metodologi ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena sifat individualis dalam penerapan nilai ekoteologi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), serta merumuskan opsi intervensi yang paling layak dan aplikatif. Analisis kebijakan ini berpijak pada kerangka kerja pemecahan masalah publik yang sistematis, dimulai dari identifikasi masalah, pemetaan akar penyebab (*root cause analysis*), penyusunan alternatif kebijakan, hingga

perumusan rekomendasi strategis yang ditujukan kepada pembuat Keputusan ([Kurniawan dan Taufik 2025](#)).

Proses identifikasi dan pembatasan masalah utama dilakukan melalui metode *Urgency, Seriousness, and Growth* (USG). Metode USG digunakan sebagai alat analisis non-opsional untuk menentukan prioritas penanganan masalah dengan memberikan pembobotan skala likert (1–5) pada tiga dimensi utama: tingkat mendesaknya masalah (*urgency*), tingkat keseriusan dampak terhadap organisasi (*seriousness*), dan tingkat kecepatan memburuknya situasi jika pembiaran terus dilakukan (*growth*). Setelah masalah prioritas ditetapkan, analisis kausalitas diperdalam menggunakan teknik penguraian sebab-akibat berlapis guna memisahkan secara tegas antara gejala (*symptom*), penyebab level operasional, dan akar masalah struktural yang mendasar ([Azizah 2024](#)).

Sumber data dan informasi dalam penulisan kebijakan ini berbasis pada telaah dokumen (*document review*) dan studi kepustakaan yang ekstensif. Data yang dikumpulkan meliputi data sekunder berupa regulasi formal seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan Menteri, hingga Keputusan Menteri Agama (KMA) yang mengatur program prioritas ekoteologi. Selain itu, draf argumentasi dalam artikel ini diperkuat oleh dukungan teoritis dan konseptual dari artikel jurnal ilmiah bereputasi, prosiding nasional, serta laporan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema *Green Human Resource Management* (GHRM) dan budaya organisasi hijau.

Pada tahap akhir, evaluasi dan pemilihan alternatif kebijakan dilakukan secara komparatif dengan mengadopsi kriteria evaluasi kebijakan menurut William N. Dunn. Setiap draf alternatif kebijakan yang muncul dinilai dan diskor secara objektif berdasarkan lima kriteria utama, yaitu: efektivitas (pencapaian hasil), efisiensi (penggunaan sumber daya), kecukupan (sejauh mana masalah teratasi), ekuitas/responsivitas (keadilan distribusi dampak), dan ketepatan (keberartian hasil bagi organisasi). Alternatif kebijakan yang meraih total skor tertinggi melalui pemenuhan kriteria Dunn tersebut kemudian dikristalisasikan menjadi draf rekomendasi kebijakan final yang bersifat legal-eksekutif dan siap diimplementasikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil identifikasi isu mengenai penguatan implementasi nilai ekoteologi dalam budaya kerja PNS di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bintan, ditemukan tiga masalah utama yang menghambat efektivitas program tersebut. Masalah-masalah tersebut meliputi sifat penerapan nilai ekoteologi ASN yang masih berada pada tataran individual, bervariasinya tingkat pengetahuan dan literasi aparatur mengenai korelasi etika lingkungan dengan tugas kedinasan, serta keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kompetensi hijau bagi pegawai. Ketiga isu strategis ini menuntut adanya penanganan yang sistematis agar agenda transformasi birokrasi ramah lingkungan dapat berjalan secara seragam dan optimal di seluruh unit kerja.

Untuk menentukan prioritas penanganan dari ketiga masalah tersebut, dilakukan analisis kuantitatif menggunakan metode *Urgency, Seriousness, and Growth* (USG) dengan rentang penilaian skala Likert 1 hingga 5. Melalui instrumen analisis ini, dimensi *Urgency* melihat seberapa mendesak masalah tersebut harus dibahas dan dikaitkan dengan ketersediaan waktu. Sementara itu, dimensi *Seriousness* mengukur tingkat keseriusan dampak negatif yang ditimbulkan terhadap produktivitas dan citra organisasi, serta dimensi *Growth* menganalisis estimasi tingkat kecepatan memburuknya situasi di lapangan apabila intervensi kebijakan tidak segera dilakukan.

Hasil penilaian berbasis metode USG menunjukkan bahwa masalah nomor satu, yaitu nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual, memperoleh total skor tertinggi sebesar 15, dengan rincian nilai maksimal 5 pada masing-masing dimensi *Urgency*, *Seriousness*, dan *Growth*. Di sisi lain, masalah keterbatasan pengetahuan ASN berada pada peringkat kedua dengan total skor 12, diikuti oleh masalah keterbatasan akses terhadap pelatihan ekoteologi dengan total skor 11. Akumulasi skor tertinggi pada masalah pertama menegaskan bahwa sifat individualis dalam mempraktikkan etika lingkungan merupakan hulu dari segala sumbatan implementasi kebijakan birokrasi hijau di instansi pemerintahan.

Sifat individual ini dinilai sangat mendesak (*urgent*) karena ketika kepedulian ekologis hanya bergantung pada komitmen personal pegawai, maka keberlanjutan program prioritas ekoteologi nasional akan menjadi sangat rapuh. Dampaknya menjadi sangat serius (*serious*) sebab kegagalan mengonversi kesadaran teologis moral menjadi perilaku kolektif menyebabkan organisasi publik kehilangan legitimasi sebagai pelopor pelestarian alam di masyarakat. Lebih jauh, tingkat pertumbuhannya (*growth*) akan memburuk dengan cepat karena tanpa adanya paksaan sistemik, aparatur akan terus melanggengkan budaya kerja konvensional yang boros energi dan memproduksi sampah birokrasi dalam volume tinggi.

Proses internalisasi nilai ekoteologi terbukti memiliki korelasi linear dan pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan perilaku organisasi hijau (*Green Organizational Citizenship Behavior*). Rendahnya pelembagaan nilai ekoteologi pada tingkat kolektif berbanding lurus dengan rendahnya partisipasi sukarela pegawai dalam menjaga ekosistem kerja mereka. Oleh karena itu, hasil analisis USG ini memberikan legitimasi ilmiah bahwa memutus rantai sifat individualis dalam penerapan nilai ekoteologi ASN merupakan langkah darurat utama yang harus segera diselesaikan melalui instrumen kebijakan publik yang afirmatif.

Guna merumuskan opsi intervensi yang presisi, analisis dilanjutkan dengan membedah kausalitas berlapis untuk menemukan akar masalah (*root cause analysis*). Penyelidikan pada penyebab level 1 menunjukkan bahwa sifat individualis ASN bersumber dari lemahnya nilai ekoteologi dalam konstruksi budaya organisasi, belum terintegrasikannya materi lingkungan dalam kurikulum pengembangan kompetensi secara sistematis, serta belum diakomodasikannya perilaku pro-lingkungan ke dalam indikator penilaian kinerja dan sistem penghargaan organisasi. Ketiga pilar penyebab ini mencerminkan adanya kelemahan struktural pada aspek manajemen sumber daya manusia aparatur.

Pada penelusuran penyebab level 2, ditemukan bahwa manajemen kinerja sektor publik saat ini secara konsisten mengabaikan aspek tanggung jawab ekologis sebagai salah satu ukuran keberhasilan kerja pegawai. Target-target evaluasi pegawai harian hampir seluruhnya berorientasi pada capaian administratif normatif, kecepatan layanan publik, dan realisasi anggaran kuantitatif. Fenomena abainya organisasi terhadap kontribusi pelestarian lingkungan ini menciptakan kesenjangan nilai dan tindakan (*value-action gap*), di mana pegawai memahami esensi teologis dari menjaga alam namun bingung dan tidak termotivasi untuk menerapkannya secara operasional dalam tugas jabatan sehari-hari.

Lemahnya budaya organisasi hijau ini diperparah oleh absennya regulasi teknis di tingkat operasional, seperti ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) ekoteologi internal kantor. Tanpa adanya instruksi kerja tertulis yang detail mengenai mekanisme tata kelola sampah, pengurangan plastik, digitalisasi dokumen untuk efisiensi kertas, serta penghematan energi, maka pembiasaan perilaku ramah lingkungan gagal menjadi standar perilaku kelompok. Akibatnya, pegawai yang memiliki kesadaran ekologis tinggi

terpaksa bergerak sendiri tanpa dukungan infrastruktur dan legalitas hukum dari organisasi tempat mereka bekerja.

Dari dimensi kediklatan, keterbatasan pengetahuan disebabkan oleh kurikulum pengembangan kompetensi ASN yang belum mengintegrasikan nilai ekoteologi ke dalam program pelatihan dasar maupun pelatihan kepemimpinan. Kondisi ini diperumit oleh keterbatasan kapasitas serta kompetensi para pengelola pelatihan dan widyaiswara dalam mengaitkan doktrin keagamaan dengan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan. Tanpa adanya *green training* yang terstruktur, organisasi akan selalu gagal dalam membangun literasi lingkungan pegawainya, sehingga pemahaman ekoteologi terus-menerus diperoleh secara acak melalui inisiatif personal belaka.

Sintesis akhir dari analisis kausalitas ini mengkristal pada satu kesimpulan mengenai akar masalah utama: nilai ekoteologi ASN masih bersifat individual akibat lemahnya nilai tersebut dalam budaya organisasi yang bersumber langsung dari diabaikannya aspek tanggung jawab ekologis sebagai ukuran keberhasilan kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Renwick, Redman, dan Maguire (2013) yang menegaskan bahwa integrasi aspek lingkungan ke dalam sistem penilaian kinerja dan penghargaan (*green performance management*) merupakan prasyarat mutlak untuk menumbuhkan perilaku pro-lingkungan pegawai secara kolektif dan masif.

Pilihan terhadap penguatan indikator kinerja dan penghargaan ini didukung penuh oleh teori *Green Organizational Culture* yang. Teori ini menjelaskan bahwa internalisasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam sistem penghargaan formal organisasi akan mempercepat pembentukan norma kelompok yang pro-lingkungan. Ketika perilaku ramah lingkungan seperti efisiensi energi dan reduksi sampah diakui dan diapresiasi oleh sistem manajemen instansi, maka dengan sendirinya akan tercipta kontrol sosial kolektif yang mengikis sifat individualis pegawai ([Anjani dkk. 2026](#)).

Secara konseptual, integrasi ini melahirkan pelembagaan aspek lingkungan dalam seluruh siklus pengelolaan SDM melalui koridor *Green Human Resource Management* (GHRM). GHRM adalah memindahkan isu kelestarian alam dari sekadar gerakan sukarela marjinal menjadi bagian dari DNA operasional organisasi. Melalui KMA ini, kontribusi hijau aparaturnya memperoleh legitimasi yuridis yang kokoh, sehingga aspek tanggung jawab ekologis diakui secara sah sebagai salah satu bentuk pencapaian kinerja berkelanjutan (*sustainable performance*).

Langkah intervensi melalui KMA ini juga memiliki dasar hukum operasional yang kokoh dan tidak berbenturan dengan aturan di atasnya. Kebijakan ini merupakan pengejawantahan langsung dari Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Kementerian Agama Tahun 2025–2029 yang mengamanatkan penguatan ekoteologi sebagai pilar transformasi budaya kerja. Kebijakan ini juga selaras dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 606 Tahun 2026 tentang Pedoman Penguatan Ekoteologi bagi ASN Kementerian Agama yang mewajibkan adanya implementasi budaya ramah lingkungan secara masif di internal kantor.

Sebagai tindak lanjut taktis, draf rekomendasi kebijakan ini mendesak Menteri Agama untuk segera menginstruksikan Biro Organisasi dan Tata Laksana bersama Biro Kepegawaian untuk menyusun draf regulasi teknis KMA tersebut. KMA ini harus memuat klausul mengenai petunjuk teknis penilaian perilaku hijau dalam aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), kriteria pemberian penghargaan tahunan bagi unit kerja pelopor birokrasi hijau, serta mandat bagi setiap kepala satuan kerja di daerah untuk merumuskan SOP *green office* yang disesuaikan dengan karakteristik wilayah masing-masing.

Melalui penerapan rekomendasi Keputusan Menteri Agama tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi, maka tujuan strategis untuk menggeser paradigma aparatur dapat dicapai secara berkelanjutan. Nilai ekoteologi tidak lagi berhenti sebagai dogma moral individu yang sunyi, melainkan berwujud menjadi gerakan birokrasi hijau kolektif yang hidup. Pelembagaan ini memastikan bahwa segenap insan Kementerian Agama dapat menjalankan tugas kedinasan secara akuntabel, adaptif, dan selaras dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional rendah karbon.

Analisis Kebijakan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Pasal 28H ayat (1)
Setiap orang berhak memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat.
Pasal 33 ayat (4)
Perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan prinsip berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Ketentuan ini menjadi landasan konstitusional bahwa seluruh penyelenggaraan pemerintahan, termasuk ASN, harus memperhatikan keberlanjutan lingkungan hidup.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
UU ASN menegaskan bahwa ASN harus berorientasi pada pelayanan publik, akuntabel, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Penguatan nilai ekoteologi dapat ditempatkan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi, budaya kerja, dan perilaku ASN yang mendukung pembangunan berkelanjutan.
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (sebagaimana telah diubah oleh UU Cipta Kerja)
UU ini menjadi dasar utama pengintegrasian tanggung jawab ekologis dalam tata kelola pemerintahan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
PP ini merupakan aturan pelaksana UU PPLH yang menegaskan pentingnya integrasi aspek lingkungan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan kebijakan pembangunan.
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama
Regulasi ini menjadi dasar kelembagaan pelaksanaan program prioritas Kementerian Agama, termasuk penguatan ekoteologi sebagai bagian dari transformasi kelembagaan dan budaya kerja Kementerian Agama.
6. Peraturan Menteri PANRB tentang Core Values ASN BerAKHLAK
Nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) menjadi dasar penguatan budaya organisasi ASN. Nilai ekoteologi dapat diinternalisasikan melalui aspek Adaptif, Kolaboratif, dan Akuntabel dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan.
7. Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Kementerian Agama Tahun 2025–2029

KMA ini menetapkan Ekoteologi sebagai salah satu program prioritas nasional Kementerian Agama. Penguatan ekoteologi diarahkan untuk membangun kesadaran bahwa pelestarian lingkungan merupakan bagian dari nilai keagamaan dan tanggung jawab moral seluruh insan Kementerian Agama.

8. Keputusan Menteri Agama Nomor 606 Tahun 2026 tentang Pedoman Penguatan Ekoteologi bagi ASN Kementerian Agama

KMA ini mengarahkan penguatan budaya ramah lingkungan ASN melalui integrasi nilai ekoteologi dalam perilaku kerja, pengelolaan kantor, pengurangan sampah, efisiensi energi, serta penguatan tanggung jawab ekologis sebagai bagian dari budaya organisasi Kementerian Agama.

9. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 Tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara

Surat ini pedoman bagi seluruh instansi pemerintah dalam menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai dasar ASN (Core Values BerAKHLAK) serta Employer Branding ASN “Bangga Melayani Bangsa” secara seragam di seluruh Indonesia.

10. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama tentang Penerapan Ekoteologi

Surat Edaran ini memberikan pedoman implementasi ekoteologi di lingkungan Kementerian Agama. Surat Edaran berfungsi sebagai instrumen administratif yang memberikan arahan operasional dan mendorong perubahan perilaku ASN tanpa memerlukan proses pembentukan regulasi yang lebih kompleks.

Limitasi Kajian

Limitasi kajian dalam *policy paper* ini berfokus pada ruang lingkup lokus analisis yang berpusat di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bintan, sehingga karakteristik dinamika birokrasi, budaya organisasi, dan ketersediaan infrastruktur pendukung gerakan kantor ramah lingkungan (*green office*) yang dianalisis mungkin memiliki variasi spesifik yang berbeda jika digeneralisasikan pada tingkat pusat atau satuan kerja di wilayah perkotaan besar. Selain itu, kajian ini membatasi analisisnya pada perumusan draf indikator kinerja makro dan skema penghargaan pegawai berbasis ekoteologi pada aspek regulasi Kementerian Agama, tanpa menguji secara empiris dampak kuantitatif dari implementasi Keputusan Menteri Agama (KMA) tersebut terhadap persentase penurunan emisi karbon atau efisiensi anggaran belanja riil di tingkat tapak satuan kerja..

Kebaruan/Kontribusi

Kebaruan dan kontribusi utama dari artikel kebijakan ini terletak pada keberhasilannya menjembatani domain teologi keagamaan dengan instrumen hukum administrasi negara secara praktis dan aplikatif. Berbeda dengan studi ekoteologi konvensional yang umumnya berhenti pada tataran wacana moral normatif atau dogma teologis, kajian ini menawarkan lompatan strategis berupa draf perumusan metrik kuantitatif penegak budaya organisasi melalui *Green Human Resource Management* (GHRM). Dengan merekonstruksi instrumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan menyusun skema penghargaan formal berbasis tanggung jawab ekologis, artikel kebijakan ini memberikan kontribusi nyata berupa model transformasi birokrasi hijau yang orisinal bagi sektor public khususnya di lingkungan Kementerian Agama, guna mengikis fenomena *value-action gap* pada aparatur sipil negara secara sistemik, terukur, dan berkelanjutan.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

- Alternatif Kebijakan 1: Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Penguatan Budaya Kerja Berbasis Ekoteologi bagi ASN Kementerian Agama.
- Regulasi ini mengatur prinsip, nilai, perilaku utama, serta mekanisme internalisasi ekoteologi dalam budaya kerja ASN melalui pembiasaan, keteladanan pimpinan, kampanye internal, dan gerakan kolektif ramah lingkungan di seluruh satuan kerja.
- Alternatif Kebijakan 2: Peraturan Menteri Agama (PMA) tentang Integrasi Nilai Ekoteologi dalam Pengembangan Kompetensi ASN.
- Regulasi ini mewajibkan pengintegrasian materi ekoteologi dalam pelatihan dasar, pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis, serta program pengembangan kompetensi ASN lainnya sehingga nilai ekoteologi menjadi bagian dari kompetensi ASN Kementerian Agama.
- Alternatif Kebijakan 3: Keputusan Menteri Agama tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi.
- Regulasi ini mengatur indikator perilaku ekologis, inovasi lingkungan, dan kolaborasi pelestarian lingkungan sebagai bagian dari penilaian kinerja serta pemberian penghargaan bagi ASN maupun unit kerja yang menunjukkan praktik terbaik ekoteologi
- Alternatif Kebijakan 4: Surat Edaran Menteri Agama tentang Penerapan Green Office dan Perilaku Ramah Lingkungan di Lingkungan Kementerian Agama.
- Regulasi ini berfokus pada langkah operasional seperti pengurangan sampah plastik, efisiensi energi, penghematan air, digitalisasi dokumen, dan penghijauan kantor sebagai implementasi nilai ekoteologi dalam aktivitas kerja sehari-hari.
- Alternatif Kebijakan 5: Keputusan Menteri Agama tentang Pembentukan Agen Perubahan Ekoteologi pada setiap satuan kerja Kementerian Agama.
- Regulasi ini mengatur pembentukan tim atau agen perubahan yang bertugas menggerakkan, memantau, dan mengevaluasi penerapan nilai ekoteologi secara kolektif dalam budaya organisasi.

Analisis Alternatif Kebijakan Berdasarkan Teori William N. Dunn

Berdasarkan alternatif-alternatif kebijakan di atas, maka perlu dilakukan analisis menggunakan teori William N. Dunn untuk menentukan skor terhadap alternatif kebijakan di atas untuk digunakan sebagai bahan rekomendasi, analisis ini akan didasarkan pada kriteria utama: Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Responsivitas dan Ketepatan. Setiap alternatif akan diberi skor 1-5, di mana 5 adalah yang terbaik. sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Analisis Alternatif Kebijakan

No	Alternatif Kebijakan	Efektif	Efisien	Cukup	Ekuitas	Responsif	Tepat	Total Skor
1	KMA tentang Penguatan Budaya Kerja Berbasis Ekoteologi ASN	4	5	4	4	5	5	27
2	PMA tentang Integrasi Nilai Ekoteologi dalam Pengembangan Kompetensi ASN	4	4	4	4	4	4	24
3	KMA tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi	5	4	5	4	5	5	28
4	Surat Edaran Menteri Agama tentang Green Office dan Perilaku Ramah Lingkungan	3	5	3	5	4	3	23
5	KMA tentang Pembentukan Agen Perubahan Ekoteologi	4	4	3	4	4	4	23

Berdasarkan kriteria evaluasi kebijakan William N. Dunn, alternatif yang paling layak dipilih adalah: **Keputusan Menteri Agama tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi.**

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai ekoteologi di kalangan ASN Kementerian Agama saat ini masih bersifat individual dan belum bertransformasi menjadi budaya organisasi yang kokoh. Melalui pemetaan kausalitas dan analisis prioritas masalah menggunakan metode USG, kondisi ini berakar pada lemahnya pelembagaan nilai ekologis dalam sistem manajemen birokrasi, di mana aspek tanggung jawab lingkungan secara konsisten diabaikan sebagai salah satu ukuran keberhasilan kerja pegawai. Hal ini melahirkan fenomena *value-action gap*, di mana aparatur memahami urgensi teologis untuk menjaga alam namun gagal mewujudkannya dalam tindakan operasional kantor sehari-hari karena absennya indikator penilaian yang terukur dan Standar Operasional Prosedur (SOP) harian yang ramah lingkungan.

Sebagai upaya memutus rantai sifat individualis tersebut, hasil evaluasi komparatif draf kebijakan menggunakan kriteria William N. Dunn menegaskan bahwa penetapan Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi merupakan alternatif solusi yang paling layak, efektif, dan memiliki dampak pengganda terbesar. Melalui regulasi ini, nilai-nilai ekoteologi diinstitusikan secara paksa ke dalam struktur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Langkah strategis ini mengubah paradigma etika lingkungan yang semula sekadar imbauan moral keagamaan sukarela menjadi sebuah kewajiban hukum kedinasan normatif yang memengaruhi capaian karier dan penghargaan (*reward*) pegawai secara adil dan transparan.

Secara makro, implementasi rekomendasi kebijakan ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam domain *Green Human Resource Management* (GHRM) di sektor publik, khususnya dalam menyelaraskan mandat teologis keagamaan

dengan akuntabilitas administrasi negara. Dengan mengintegrasikan tanggung jawab ekologis ke dalam DNA manajemen kinerja, Kementerian Agama tidak hanya mempercepat realisasi program prioritas nasionalnya tahun 2025–2029, tetapi juga berhasil membangun legasi birokrasi hijau yang mandiri dan berkelanjutan. Langkah ini memastikan bahwa segenap aparatur dapat menjalankan tugas pelayanan publik dengan kesalehan ritual yang seimbang dengan kesalehan ekologis demi mendukung agenda pembangunan rendah karbon nasional.

Rekomendasi

Kepada **Menteri Agama Republik Indonesia**, direkomendasikan untuk menetapkan **Keputusan Menteri Agama (KMA) tentang Indikator Kinerja dan Penghargaan ASN Berbasis Ekoteologi** sebagai instrumen kebijakan untuk memperkuat implementasi program prioritas ekoteologi di lingkungan Kementerian Agama. KMA ini perlu mengatur pengintegrasian indikator tanggung jawab ekologis ke dalam pengelolaan kinerja ASN, meliputi perilaku kerja ramah lingkungan, partisipasi dalam kegiatan pelestarian lingkungan, inovasi berbasis keberlanjutan, serta kolaborasi antarunit kerja dalam mendukung budaya organisasi yang berwawasan ekologis.

Keputusan Menteri Agama perlu memuat mekanisme pemberian penghargaan kepada ASN dan satuan kerja yang menunjukkan kinerja unggul dalam penerapan nilai ekoteologi, sehingga nilai ekoteologi tidak lagi berhenti pada kesadaran individu, tetapi berkembang menjadi budaya organisasi dan menjadi salah satu ukuran keberhasilan kinerja ASN secara terukur, berkelanjutan, dan selaras dengan program prioritas Kementerian Agama serta prinsip pembangunan berkelanjutan.

REFERENSI

- Agustini, Agustini, Sukarman Sukarman, dan Rini Apriani. 2025. “Peran Mediasi Green Human Resources Management Dalam Hubungan Budaya Lingkungan Organisasi dan Kinerja Karyawan.” *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 9(1):21–31. doi:10.57178/paradoks.v9i1.1866.
- Anjani, Ludvi Sukma, Salsabela Shafa’ Kurniawan, Nabilah Firyal Basyasyah, dan Tiolina Evi Nausta Pardede. 2026. “Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi terhadap Keberhasilan Sistem Pengendalian Manajemen.” *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 5(1):4371–79. doi:10.31004/riggs.v5i1.6670.
- Arsyad, Muhammad, dan Noor Hasanah. 2025. “Nilai Ekologis Islam: Konsep Khalifah dan Amanah.” *Al-Mustafid: Journal of Quran and Hadith Studies* 4(1):33–48. doi:10.30984/mustafid.v4i1.1361.
- Asriani, Asriani, Nining Haslindah Zainal, dan Muhammad Ridha Suaib. 2024. “Collaborative Governance Dalam Inovasi Pelayanan Akta Kelahiran Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.” *Publician: Journal of Public Service, Public Policy, and Administrastion* 3(2):86–99. doi:10.56326/jp.v3i2.3179.
- Azizah, Siti. 2024. “Analisis Situasi dan Identifikasi Layanan Rawat Jalan RS Islam Jakarta Pondok Kopi.” *Jurnal Ilmiah JKA (Jurnal Kesehatan Aeromedika)* 10(1):102–6. doi:10.58550/jka.v10i1.239.
- Dedy Fadly. 2026a. “Internalisasi Nilai Ekoteologi dalam Green Human Resources Management: Model AMO untuk Membentuk Perilaku Pro-Lingkungan Aparatur.”

- Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 7(3):2037–49. doi:10.38035/jemsi.v7i3.7256.
- Dedy Fadly. 2026b. “Internalisasi Nilai Ekoteologi dalam Green Human Resources Management: Model AMO untuk Membentuk Perilaku Pro-Lingkungan Aparatur.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 7(3):2037–49. doi:10.38035/jemsi.v7i3.7256.
- Dedy Fadly. 2026c. “Internalisasi Nilai Ekoteologi dalam Green Human Resources Management: Model AMO untuk Membentuk Perilaku Pro-Lingkungan Aparatur.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 7(3):2037–49. doi:10.38035/jemsi.v7i3.7256.
- Dewi, Ni Luh Yulyana. 2019. “DINAMIKA COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM STUDI KEBIJAKAN PUBLIK.” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 3(2):200. doi:10.38043/jids.v3i2.2188.
- Duma, Yulianti. 2025a. “Strategi Kebijakan Implementasi Eko-Teologi di Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja.” *JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA* 4(2):1565–82. doi:10.61860/jigp.v4i2.283.
- Duma, Yulianti. 2025b. “Strategi Kebijakan Implementasi Eko-Teologi di Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja.” *JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA* 4(2):1565–82. doi:10.61860/jigp.v4i2.283.
- Hia, Samueli, Samuel Purdaryanto, dan Hotminer Gulo. 2026. “Pemahaman Ekoteologi Dalam Menghadapi Kerusakan Lingkungan: Suatu Analisis Teologis Berdasarkan Kejadian 2:15.” *JURNAL SABDA HOLISTIK* 2(1):1–13. doi:10.63218/1mf80k74.
- Kurniawan, Iwan, dan Taufik Taufik. 2025. “Kebijakan dan Implementasi Analisis Jabatan dalam Mendukung Pengembangan SDM Aparatur.” *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 8(1):127–34. doi:10.31334/transparansi.v8i1.4665.
- Lase, Delipiter, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja, Yohanes Giawa, dan Yunuman Gulo. 2025. “Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi.” *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3(1):21–45. doi:10.62138/tuhenori.v3i1.128.
- Lingganingsih, Putut, dan Sunarto Sunarto. 2026. “Green HRM: Integrasi Keberlanjutan dalam Praktik SDM.” *Journal of Comprehensive Science* 5(4):1261–69. doi:10.59188/jcs.v5i4.4151.
- Lumbanraja, Pretty Luci, dan Penny Chariti Lumbanraja. 2024. “SISTEMATIKAL REVIEW: PENINGKATAN KOMPETENSI SDM UNTUK MENCAPAI TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (STUDI KASUS PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI INDONESIA).” *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* 7(1):99–113. doi:10.52617/jikk.v7i1.574.
- Marssel Michael Sengkey, Nih Kadek Diah Shinta Kartika, Alfira Anastasia Dareho, Avril Patricia Manikome, dan Valerisha Umbokahu. 2025. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan: Tinjauan Literatur: Penelitian.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4(2):12015–20. doi:10.31004/jerkin.v4i2.3955.
- Mufidah, Ratna. 2025a. “Optimalisasi Peran ASN Kemenag Bali sebagai Agen Perubahan Lingkungan Melalui Implementasi Nilai-Nilai Ekoteologi dalam Kebijakan dan Program Kerja Formal.” *JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA* 4(2):1347–68. doi:10.61860/jigp.v4i2.273.

- Mufidah, Ratna. 2025b. "Optimalisasi Peran ASN Kemenag Bali sebagai Agen Perubahan Lingkungan Melalui Implementasi Nilai-Nilai Ekoteologi dalam Kebijakan dan Program Kerja Formal." *JURNAL ILMIAH GEMA PERENCANA* 4(2):1347–68. doi:10.61860/jigp.v4i2.273.
- Mulyaningsih, Mulyaningsih. 2018. "IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL." *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 1(2):21–36. doi:10.56354/jendelainovasi.v1i2.15.
- Mustapa, Zainuddin. 2026. "Strengthening Public Organizations in the Digital Era: An Integrative Framework." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 10(1):6038–41. doi:10.31004/jptam.v10i1.37127.
- Rachman, Budhy Munawar-Rachman. 2025. "Moralitas Agama dalam Krisis Lingkungan: Membangun Kesadaran Ekologis untuk Masa Depan Berkelanjutan." *MAARIF* 19(2). doi:10.47651/mrf.v19i2.261.
- Raharjo, Santosa Budi, dan Nur Wening. 2023. "Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 350–59. doi:10.37631/ebisma.v4i2.1186.
- Ruswanda, Asep Sandi. 2025. "Mengkaji Konsep Ekoteologi Menurut Nasaruddin Umar." *Jurnal Keislaman* 8(2):532–45. doi:10.54298/jk.v8i2.667.
- Suardana, Gede, I. Made Madiarsa, dan I. Nyoman Suandana. 2025. "Membangun Kinerja Berkelanjutan: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Hijau melalui Keterikatan Karyawan pada BUMDesa di Kecamatan Buleleng." *Widya Amerta* 12(2):123–40. doi:10.37637/wa.v12i2.2606.
- Supriatna, Yayat. 2017. "REVOLUSI KARAKTER DAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI PENGUATAN DIMENSI RELIGIUSITAS." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 14(2):280–99. doi:10.31113/jia.v14i2.121.
- Suwarni, Tri, Yudi Nur Supriadi, dan Jubaedah Jubaedah. 2025a. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Mediasi Workplace Spirituality." *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* 4(5):2186–2206. doi:10.58344/locus.v4i5.4051.
- Suwarni, Tri, Yudi Nur Supriadi, dan Jubaedah Jubaedah. 2025b. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Mediasi Workplace Spirituality." *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* 4(5):2186–2206. doi:10.58344/locus.v4i5.4051.
- Tarib, Siti Maharani Utari, Lucky O. H. Dotulong, dan Regina Trifena Saerang. 2023. "IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SDM (Studi Pada ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11(3):1408–15. doi:10.35794/emba.v11i3.50603.
- Trilestari, Endang Wirjatmi. 2019. "LEARNING ORGANIZATION SEBAGAI PENDEKATAN TRANSFORMASI BUDAYA BIROKRASI." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 4(2):05. doi:10.31113/jia.v4i2.404.
- Trisasmata, Hendra, dan Arief Purwanto. 2025. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada UPT P3 LLAJ Probolinggo, Dishub Provinsi Jawa Timur)." *Conference on Innovation and*

Application of Science and Technology (CIASTECH) 7(1):87–98.
doi:10.31328/ciastech.v7i1.6919.

Wahyudin, Latif, Tobirin Tobirin, dan Denok Kurniasih. 2023. “Penataan Pegawai non-ASN ditinjau dari Etika Birokrasi.” *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan* 14(7):824–33. doi:10.59188/covalue.v14i7.3952.

Yudi, Usman. 2025. “Green Islam Education: Menanamkan Kesadaran Ekoteologis dalam Kurikulum Pendidikan Islam.” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 12(1):482–95. doi:10.69896/modeling.v12i1.2931.

Zahra, Syifa Adilla, Wiwin Sunita, Idham Kholid, Bambang Sri Anggoro, Mujib Mujib, dan Mardiyah Mardiyah. 2026. “TANGGUNG JAWAB MANUSIA SEBAGAI KHALIFAH DI MUKA BUMI: PERSPEKTIF EKOTEOLOGI ISLAM TERHADAP KRISIS IKLIM GLOBAL.” *EDUPEDIA* 10(1):39–47. doi:10.24269/ed.v10i1.3644.