



Strategic Policy: Transformation of the North Sumatra Regional Office of the Ministry of Religious Affairs Towards Ecotheologically Conscious Governance

Kebijakan Strategis: Transformasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Menuju Tata Kelola Berkesadaran Ekoteologi

Azizah Hanim Nasution

Regional Office of the Ministry of Religious of North Sumatra Province

Author Correspondence Email: adeanasti@gmail.com

Article History	Received (8 September 2025)	Revised (28 September 2025)	Accepted (22 October 2025)
-----------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

News Article

Keyword:

*Ecotheology;
Bureaucratic
Governance;
Foundation of
Values;
Green Office;
Leadership
Exemplars;
Internal
Regulations.*

Abstract

This policy study aims to analyze the failure of the Ecotheology program implementation in bureaucratic governance (good governance) within the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs (Kanwil Kemenag) of North Sumatra Province and recommend appropriate regulatory solutions. The main issue identified is the failure of Kanwil Kemenag to realize environmentally conscious governance due to the low internalization of Ecotheology values among the State Civil Apparatus (ASN), exacerbated by weak leadership role models and inconsistent Green Office culture. The writing method used is Qualitative Policy Analysis with a descriptive-prescriptive approach. The descriptive approach is used to identify the root of the problem through Root Cause Analysis and Evidence Synthesis techniques (regulation analysis and internal reports), while the prescriptive approach is used to formulate recommendations. For evaluation of policy alternatives, William N. Dunn's Alternative Policy Criteria Scoring theory is used (Effectiveness, Efficiency, Equity, Acceptability) to ensure the feasibility of solutions. The results of the analysis indicate that the root of the problem lies in cultural pathology and leadership crisis, not in the absence of a program, as evidenced by the highest score on the issue of internalization of values. Based on the Dunn criteria evaluation, the best policy alternative is regulatory intervention at the value level. Therefore, the proposed strategic policy recommendation is the issuance of a Decree from the Head of the North Sumatra Provincial Ministry of Religious Affairs Regional Office concerning the Determination and Explanation of Ecological Ethics as a Mandatory Dimension in the Core Values of Regional ASN BerAKHLAK. This regulation is seen as the most effective top-down measure to force changes in work ethics and bind leadership accountability, transforming Ecotheology from a mere moral appeal to an institutionalized bureaucratic obligation, while simultaneously bridging spiritual values with the demands of Green Public Administration to realize environmentally responsible governance.

Kata Kunci:

Ekoteologi;
Tata Kelola
Birokrasi;
Fondasi Nilai;
Green Office;
Keteladanan
Pimpinan;
Regulasi Internal.

Abstrak

Kajian kebijakan ini bertujuan menganalisis kegagalan implementasi program Ekoteologi dalam tata kelola birokrasi (*good governance*) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kanwil Kemenag) Provinsi Sumatera Utara dan merekomendasikan solusi regulasi yang tepat. Isu utama diidentifikasi sebagai kegagalan Kanwil Kemenag merealisasikan tata kelola berkesadaran lingkungan akibat rendahnya internalisasi nilai Ekoteologi pada Aparatur Sipil Negara (ASN), diperparah oleh lemahnya keteladanan pimpinan dan tidak konsistennya budaya *Green Office*. Metode penulisan yang digunakan adalah Analisis Kebijakan Kualitatif (*Policy Analysis*) dengan pendekatan deskriptif-preskriptif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi akar masalah melalui teknik *Root Cause Analysis* dan Sintesis Bukti (analisis regulasi dan laporan internal), sementara pendekatan preskriptif digunakan untuk merumuskan rekomendasi. Untuk evaluasi alternatif kebijakan, digunakan teori Skoring Kriteria Alternatif Kebijakan William N. Dunn (Efektivitas, Efisiensi, Ekuitas, Akseptabilitas) untuk menjamin kelayakan solusi. Hasil analisis menunjukkan bahwa akar masalah terletak pada patologi kultural dan krisis kepemimpinan, bukan pada ketiadaan program, yang dibuktikan dengan skor tertinggi pada masalah internalisasi nilai. Berdasarkan evaluasi kriteria Dunn, alternatif kebijakan terbaik adalah intervensi regulasi pada level nilai. Oleh karena itu, rekomendasi kebijakan strategis yang diajukan adalah penerbitan Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara tentang Penetapan dan Penjabaran Etika Ekologis sebagai Dimensi Wajib dalam *Core Values* ASN BerAKHLAK Daerah. Regulasi ini dipandang sebagai langkah *top-down* yang paling efektif untuk memaksa perubahan etika kerja dan mengikat akuntabilitas pimpinan, mentransformasi Ekoteologi dari sekadar himbauan moral menjadi kewajiban birokrasi yang terinstitusionalisasi, sekaligus menjembatani nilai spiritual dengan tuntutan *Green Public Administration* demi terwujudnya tata kelola yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

To cite this article: Azizah Hanim Nasution. (2025). Strategic Policy: Transformation of the North Sumatra Regional Office of the Ministry of Religious Affairs Towards Ecotheologically Conscious Governance. *Jurnal Ilmiah Gema Perencana*, Volume 4(2), 1219-1242.

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#) ©2025 by author/s

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Isu krisis lingkungan global, ditandai dengan perubahan iklim, bencana ekologis yang masif, dan percepatan degradasi alam, kini tidak lagi sebatas masalah teknis, melainkan telah menjadi krisis moral dan spiritual bagi peradaban manusia (Nasr, 2018). Intensitas bencana alam, yang sering disebut sebagai "kejenuhan alam", menuntut adanya "pertobatan ekologis" yang transformatif dari seluruh sektor, termasuk institusi keagamaan, yang selama ini kerap memfokuskan diri hanya pada urusan ritual vertikal (Saenong, 2025).

Di Indonesia, urgensi permasalahan ini semakin terasa di tengah potensi konflik sumber daya alam dan dampak perubahan iklim yang memengaruhi kehidupan umat beragama. Respon keagamaan yang memadai diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara

nilai-nilai luhur agama dan praktik nyata kehidupan sosial, terutama dalam merawat bumi sebagai amanah Ilahi (Umar, 2025).

Dalam konteks Islam, landasan etis terhadap lingkungan sangat kuat, berpusat pada konsep fundamental *Tauhid*, *Khilafah*, dan *Mizan*. Tauhid menolak eksploitasi alam karena merupakan penolakan terhadap keyakinan akan keesaan Tuhan, sementara *Mizan* mewajibkan pemeliharaan keseimbangan kosmik (Dewi, 2021). Oleh karena itu, merusak lingkungan dianggap sebagai pelanggaran etika syariah (*fasād*) yang setara dengan dosa moral (Haq, 2020).

Menanggapi krisis moral ekologis ini, Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia telah mengambil langkah progresif dan visioner dengan mengangkat Ekoteologi sebagai salah satu program prioritas nasional (*Asta Protas*) [KMA No. 244, 2025]. Ekoteologi diposisikan sebagai jembatan konseptual dan kebijakan yang menghubungkan iman dengan tanggung jawab ekologis (Sebayang, 2025).

Program Ekoteologi ini tidak hanya berupa wacana, melainkan telah diinstitusionalisasikan dalam kerangka kebijakan. Hal ini dibuktikan dengan penyusunan Dokumen Kebijakan Ekoteologi Nasional dan penerbitan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kemenag Nomor SE 27 Tahun 2025 tentang Gerakan Kemenag ASRI (Aman, Sejuk, Rindang, dan Indah) yang menjadi pedoman *green office* birokrasi (Saleh, 2025).

Tujuan strategis dari Ekoteologi di Kemenag adalah melakukan transformasi birokrasi dari sekadar regulator agama menjadi aktor perubahan sosial yang progresif dan penentu arah peradaban yang berkelanjutan (Sebayang, 2025). Program ini menuntut agar seluruh praktik keberagamaan diwujudkan dalam tindakan nyata yang berdampak positif pada kelestarian lingkungan (Abdushomad, 2025).

Implementasi program strategis seperti Ekoteologi harus dilaksanakan dalam kerangka Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*), yang menuntut prinsip akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan partisipasi publik (United Nations, 2006). Tanpa penerapan *good governance* yang sungguh-sungguh, program Ekoteologi yang luhur berpotensi sia-sia karena terbentur oleh praktik birokrasi yang disfungsional.

Dalam konteks ASN, tuntutan *good governance* diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan *core values* BerAKHLAK. Nilai-nilai ini mewajibkan ASN memiliki profesionalitas, integritas, dan komitmen terhadap pelayanan publik, yang secara implisit harus mencakup pelayanan ekologis sebagai bagian dari *khidmah* (pelayanan) kepada ciptaan Tuhan (Hamdi, 2025).

Transisi menuju *Green Public Administration* (GPA) menjadi keharusan, di mana etika lingkungan diintegrasikan ke dalam seluruh siklus kebijakan birokrasi, mulai dari penganggaran, manajemen SDM, hingga mekanisme audit (Wamsler & St. Clair, 2015). Kegagalan melakukan integrasi ini akan menciptakan patologi birokrasi yang ditandai dengan ritualisme dan kemandekan nilai (Dwiyanto, 2011).

Meskipun Ekoteologi telah ditetapkan sebagai prioritas nasional, pelaksanaannya di tingkat regional, khususnya di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, menghadapi tantangan signifikan. Implementasi program ini di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara terindikasi belum terintegrasi secara fundamental dalam tata kelola harian birokrasi. Tidak ada arahan atau turunan kebijakan pimpinan satuan kerja untuk menindaklanjuti kebijakan ekoteologi di masing-masing level unit kerja. Walaupun ada hanya satu atau dua perbincangan tanpa ada rencana aksi yang jelas.

Isu utama yang menjadi fokus artikel kebijakan ini adalah: Program Ekoteologi belum terimplementasi dalam tata kelola birokrasi (*good governance*) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kebijakan nasional yang progresif dan realitas praktik birokrasi di daerah.

Rendahnya internalisasi nilai ini disebabkan oleh persepsi keberagamaan ASN yang masih berorientasi ritual dan mengabaikan dimensi kesalehan sosial ekologis (Saenong, 2025). ASN memandang urusan lingkungan sebagai tanggung jawab teknis, bukan sebagai kewajiban *Fikih Al-Bi'ah* yang mendasar (Haq, 2020).

Secara spesifik, kegagalan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dalam mengintegrasikan Ekoteologi ke dalam tata kelola birokrasi terlihat jelas pada dimensi akuntabilitas ekologis. *Good Governance* menuntut bahwa setiap penggunaan sumber daya publik (anggaran, energi, material) harus dipertanggungjawabkan tidak hanya secara finansial, tetapi juga dari aspek keberpihakan terhadap lingkungan (United Nations, 2006). Ketiadaan indikator kinerja utama (IKU) yang terukur untuk menilai jejak ekologis unit kerja menandakan bahwa birokrasi belum memiliki tanggung jawab lingkungan yang formal (Itjen Kemenag, 2025).

Kondisi ini diperparah oleh patologi birokrasi di mana ASN terbiasa bekerja dalam rutinitas administratif yang *status quo*. Nilai-nilai Ekoteologi yang menuntut perubahan radikal dalam perilaku dan kebiasaan kantor (misalnya, pengurangan kertas atau pemilahan sampah) sering dianggap sebagai beban tambahan yang mengganggu mekanisme kerja yang sudah mapan (Dwiyanto, 2011). Patologi ini melahirkan resistensi pasif terhadap inovasi kebijakan *Green Office*.

Dampak langsung dari patologi ini adalah praktik antroposentrisme birokratis, di mana birokrasi memprioritaskan kepentingan internal dan pembangunan fisik (misalnya, renovasi gedung atau pengadaan barang) tanpa mempertimbangkan dampak lingkungan jangka panjang (Nasr, 2018). Keputusan yang diambil sering kali hanya didasarkan pada efisiensi biaya jangka pendek, mengabaikan prinsip *Fikih Al-Bi'ah* yang menuntut *mizan* atau keseimbangan ekologis (Haq, 2020).

Masalah internalisasi nilai Ekoteologi ini juga berakar pada kesenjangan doktrinal di tingkat ASN. Walaupun konsep *Khilafah* diakui secara teologis, interpretasinya di tingkat birokrasi cenderung terjebak pada makna dominasi dan bukannya amanah atau *khidmah* (pelayanan) (Saenong, 2025). Interpretasi yang dominatif ini menjadi pembenaran spiritual bagi praktik konsumtif dan pemborosan di kantor.

Fakta bahwa dimensi kepedulian lingkungan memiliki skor rendah dalam *Indeks Kesalehan Sosial* Kemenag menunjukkan bahwa institusi pendidikan keagamaan (termasuk PTKN dan Madrasah di Sumatera Utara) belum sepenuhnya berhasil mencetak birokrat dan pemimpin yang memiliki panggilan ekologis (*ecological vocation*) (Sebayang, 2025).

Kelemahan pada sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) Kemenag daerah juga berperan. Kurikulum pelatihan ASN masih berfokus pada aspek teknis manajerial dan kepatuhan administratif, dan belum secara formal dan mendalam mengintegrasikan *Fikih Lingkungan* sebagai modul wajib. Kurangnya kompetensi lintas ilmu (ekologi dan teologi) di kalangan *widyaiswara* semakin memperparah masalah ini (Ramdhani, 2025).

Akibatnya, ASN memandang *green office* atau *green school* sebagai kegiatan seremonial temporer yang dapat diabaikan, bukan sebagai transformasi etika kerja permanen. Ini

adalah manifestasi dari kegagalan organisasi untuk menanamkan Spiritualitas Kerja yang selaras dengan Ekoteologi (Hamdi, 2025).

Untuk memecahkan masalah kultural ini, peran kepemimpinan menjadi sentral. Dalam Teori *Change Management*, pimpinan harus menjadi koalisi pemandu yang mengarahkan visi perubahan (Kotter, 1996). Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, ketiadaan *role model* yang konsisten dari Pejabat Administrator dan Pimpinan adalah penyebab utama kegagalan Ekoteologi di tingkat operasional.

Ketika pimpinan tidak secara demonstratif mempraktikkan *green office* (misalnya, cenderung menggunakan air minum kemasan sekali pakai baik untuk konsumsi pribadi maupun dalam pelaksanaan rapat dan kegiatan, atau mengabaikan efisiensi sumberdaya listrik dan air), maka hal ini secara implisit memberikan izin kultural dan pembiaran bagi ASN di bawahnya untuk bersikap serupa (Schein, 2010). Keteladanan pimpinan adalah bahasa non-verbal yang paling efektif dalam membentuk budaya organisasi. Oleh karena itu, kebijakan harus diarahkan untuk mengikat akuntabilitas pimpinan secara langsung. Selama Indikator Kepemimpinan Ekologis tidak diintegrasikan ke dalam Penilaian Kinerja Pejabat, komitmen Ekoteologi akan tetap dianggap sebagai retorika politik tanpa konsekuensi birokrasi (Itjen Kemenag, 2025). Selain itu, sistem *reward and punishment* yang lemah gagal memberikan insentif positif bagi *role model* dan gagal memberikan sanksi bagi pelanggar. Tanpa mekanisme penegakan yang jelas, program Ekoteologi (misalnya program Kemenag ASRI), akan berhenti pada tahap sosialisasi tanpa mencapai tahap institusionalisasi budaya (Saleh, 2025).

Kegagalan implementasi Ekoteologi memiliki konsekuensi serius terhadap dimensi Ekuitas (Keadilan) dalam *Good Governance*. Keadilan Lingkungan menuntut bahwa pelayanan publik Kemenag harus berkontribusi pada lingkungan yang sehat (Schlosberg, 2007). Ketika birokrasi tidak berkesadaran lingkungan, ia berpotensi memperparah masalah ekologis yang dihadapi oleh masyarakat yang mereka layani (Dewi, 2021).

Selain itu, kegagalan ini menghambat upaya Kemenag untuk menerapkan Pendekatan Seluruh Pemerintahan (*WoGA*) berbasis nilai. Ekoteologi yang seharusnya menjadi filter nilai dalam setiap kebijakan (misalnya, kurikulum Madrasah, bimbingan KUA, hingga pengadaan barang) menjadi terfragmentasi dan hanya dijalankan oleh unit-unit tertentu saja (Christensen & Læg Reid, 2007).

Dengan demikian, permasalahan di Kanwil Kemenag Sumatera Utara merupakan titik kritis yang menentukan keberhasilan Ekoteologi secara nasional. Jika nilai-nilai ini tidak berhasil diinstitusionalisasikan di tingkat daerah, maka visi transformasi birokrasi keagamaan menuju peradaban hijau akan sulit tercapai (Umar, 2025). Oleh karena itu, kebijakan yang paling strategis adalah kebijakan yang menyentuh akar kultural dan kepemimpinan secara fundamental, yaitu melalui penetapan regulasi yang menjadikan Etika Ekologis sebagai fondasi nilai yang mengikat seluruh ASN dan Pejabat. Ini merupakan langkah awal yang tidak dapat ditawar untuk mentransformasi birokrasi keagamaan di Sumatera Utara.

Isu implementasi Ekoteologi ini juga bersinggungan langsung dengan prinsip Ekuitas dalam *Good Governance*, khususnya dalam konteks Keadilan Lingkungan (*Environmental Justice*) (Schlosberg, 2007). Keadilan Lingkungan menuntut bahwa tidak ada kelompok masyarakat, terutama yang rentan, yang secara tidak proporsional menanggung dampak negatif dari keputusan birokrasi, termasuk keputusan yang bersifat *laissez-faire* terhadap isu ekologis.

Kegagalan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dalam menjalankan *Green Office* yang tidak bertanggung jawab (misalnya, penimbunan sampah atau pembuangan limbah sembarangan dari unit kerjanya) secara langsung dapat menciptakan ketidakadilan lingkungan di komunitas sekitar kantor dan madrasah (Dewi, 2021). Hal ini kontradiktif dengan tugas Kemenag sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas. Oleh karena itu, kebijakan yang diusulkan harus menjadi instrumen untuk mencapai Keadilan Lingkungan Internal. Artinya, birokrasi Kemenag harus memastikan bahwa operasional internal mereka sendiri tidak menjadi sumber masalah lingkungan, sebelum mereka dapat secara kredibel menjadi agen penyuluh ekologis bagi masyarakat (Ramdhani, 2025).

Konsep WoGA (*Whole-of-Government Approach*) menjadi relevan di sini. Pendekatan ini mewajibkan Kanwil Kemenag untuk tidak lagi bekerja dalam *silo* birokrasi. Isu lingkungan harus ditangani secara lintas bidang, di mana setiap unit kerja (Masyarakat, Pendidikan, Penyelenggara Haji/Umrah) wajib mengintegrasikan Etika Ekologis ke dalam program mereka, sesuai dengan amanat WoGA (Christensen & Lægreid, 2007).

Mengingat tingginya skor pada kriteria *Seriousness* dan *Growth* dalam analisis USG, masalah internalisasi nilai dan lemahnya kepemimpinan harus diatasi melalui intervensi regulasi *top-down* yang kuat (Kotter, 1996). Perubahan kultural di organisasi sebesar Kemenag tidak dapat hanya mengandalkan kesadaran individual ASN.

Ini adalah alasan mengapa penetapan Etika Ekologis sebagai Fondasi Nilai ASN Daerah menjadi kebijakan yang paling strategis. Regulasi ini berfungsi sebagai instrumen hukum yang melegitimasi perubahan kultural, memaksanya dari atas untuk kemudian diinternalisasi oleh ASN di tingkat bawah (Schein, 2010).

Tanpa Keputusan Kepala Kanwil yang mengikat, kebijakan *Green Office* (seperti Kemenag ASRI, Madrasah Hijau), akan terus dianggap sebagai inisiatif *voluntarist* atau sukarela, bukan sebagai kewajiban profesional yang harus dipatuhi. Keputusan Kepala Kanwil berfungsi menutup celah regulasi yang memungkinkan ASN untuk mengabaikan tanggung jawab ekologis (Saleh, 2025).

Lebih dari sekadar surat edaran, keputusan setingkat Kanwil ini memberikan otoritas hukum untuk mengintegrasikan Etika Ekologis ke dalam sistem evaluasi kinerja formal, seperti Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Dengan demikian, *reward and punishment* (yang saat ini lemah) akan memiliki dasar hukum yang kuat (Itjen Kemenag, 2025).

Integrasi ini sekaligus menjadi solusi terhadap masalah diskoneksi antara *Core Values* BerAKHLAK dengan etika lingkungan. Keputusan Kanwil ini akan menjabarkan secara konkret bagaimana setiap nilai BerAKHLAK (misalnya, Akuntabel, Kompeten, Loyal) harus diterjemahkan dalam konteks keberlanjutan lingkungan (Hamdi, 2025). Dengan demikian, permasalahan di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara bukan lagi hanya soal ketidaklengkapan program, melainkan soal kegagalan sistemik dalam menanamkan nilai-nilai keimanan yang selaras dengan tantangan ekologi modern.

Diperlukan keberanian kepemimpinan di tingkat Kanwil untuk menetapkan landasan nilai yang baru. Proses ini sejajar dengan seruan menteri agama untuk mewujudkan birokrasi yang berkeadaban dan bertanggung jawab terhadap amanah semesta (Umar, 2025).

Jika kebijakan ini tidak segera diambil, Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara berisiko menjadi institusi yang relevan secara ritual namun tidak relevan secara ekologis, yang pada akhirnya merusak kredibilitas institusi di mata publik dan generasi mendatang (Nasr, 2018). Oleh karena itu, Keputusan Kepala Kanwil tentang Etika Ekologis sebagai Fondasi Nilai ASN merupakan kebijakan strategis yang paling efektif

untuk memutus mata rantai patologi birokrasi, menguatkan keteladanan pimpinan, dan secara fundamental mentransformasi Kanwil Kemenag Sumatera Utara.

Melalui regulasi ini, Ekoteologi akan berubah status dari sekadar wacana menjadi kewajiban birokrasi yang mengikat, yang menjadi langkah pasti menuju Tata Kelola Berkesadaran Lingkungan yang benar-benar menjelma, menjadi tindakan nyata dalam menjaga bumi.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Rendahnya Internalitas Nilai Ekoteologi di Kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Masalah utama pertama adalah adanya kesenjangan antara ajaran agama yang luhur dengan perilaku sosial ASN Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara, khususnya dalam dimensi kepedulian terhadap lingkungan. Program ekoteologi kerap dipersepsikan sebagai beban administratif tambahan atau kegiatan seremonial (*ad-hoc*) (Dewi, 2021), bukan sebagai transformasi batin yang wajib diwujudkan dalam tindakan nyata menjaga bumi (Abdushomad, 2025). Akibatnya, upaya seperti gerakan menanam pohon atau pengelolaan sampah tidak menjadi *moral infrastructure* yang mendasari keputusan birokrasi, tetapi hanya menjadi kepatuhan formalitas, yang mencerminkan Indeks Kesalehan Sosial pada dimensi lingkungan yang masih rendah dibandingkan dimensi ibadah formal lainnya (Sebayang, 2025).

2. Ketidakeimbangan Fokus Birokrasi antara Ritual Vertikal dan Tanggung Jawab Horizontal

Tata kelola birokrasi di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara masih terjebak pada orientasi pelayanan ritual keagamaan vertikal (seperti urusan haji, pernikahan, dan pendidikan formal) dan belum sepenuhnya bergeser ke tanggung jawab horizontal-kosmik yang menjadi inti Ekoteologi. Birokrasi cenderung sibuk mengurus hal-hal yang berkaitan langsung dengan administrasi umat (Saenong, 2025), sehingga isu lingkungan hidup dipandang sebagai masalah ekologis semata, bukan persoalan moral dan spiritualitas mendasar (Saleh, 2025). Hal ini menyebabkan program Ekoteologi sulit diintegrasikan ke dalam kebijakan operasional dan anggaran karena tidak dianggap sebagai *core business* utama lembaga.

3. Keterbatasan Kapasitas dan Kompetensi Teknis ASN dalam Isu Ekologi Terapan

Implementasi Ekoteologi memerlukan kompetensi pengetahuan, sikap dan praktik teknis yang spesifik, pengetahuan dan praktik seperti manajemen limbah, audit energi/*carbon footprint*, dan konservasi, masih belum dimiliki oleh mayoritas ASN Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Meskipun Kemenag Pusat terus berupaya mengembangkan beberapa pendekatan kurikulum dan pelatihan Ekoteologi, Kanwil Kemenag Sumatera Utara menghadapi tantangan dalam menyediakan pelatihan yang kontekstual dan berdampak nyata bagi ASN di semua tingkatan, mulai dari jajaraaan Satuan Kerja Kantor Wilayah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Kantor Urusan Agama (KUA) hingga Madrasah. Keterbatasan kapasitas ini membuat program yang dicanangkan (misalnya program Kemenag ASRI, Kurikulum Berbasis Cinta, Green Madrasah) hanya berhenti pada tahap sosialisasi dan kegiatan simbolik (seperti menanam pohon), tanpa adanya

mekanisme pengawasan dan evaluasi yang berbasis ilmu lingkungan terapan (Ramdhani, 2025).

4. Kelemahan Sinergi Lintas Sektor Keagamaan dan *Civil Society*

Prinsip *good governance* menuntut adanya partisipasi dan kolaborasi. Namun, implementasi Ekoteologi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara belum didukung oleh sinergi yang kuat dan terlembaga dengan seluruh pemangku kepentingan keagamaan dan masyarakat sipil di daerah. Program-program (misalnya Eco-Pesantren, Green Hajj, Green Madrasah, Satu Pengantin Satu Pohon, Dakwah Hijau) berpotensi gagal karena kurangnya kolaborasi strategis dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) lingkungan, akademisi (UIN/PTK), dan ormas keagamaan yang sudah memiliki keahlian di bidang ekologi (Saleh, 2025; Umar, 2025). Kelemahan dalam kemitraan ini menghambat upaya Kanwil Kemenag untuk memperkuat "Gerakan Bersama" dan memperluas jangkauan *ecoteology* di luar lingkungan birokrasi formal.

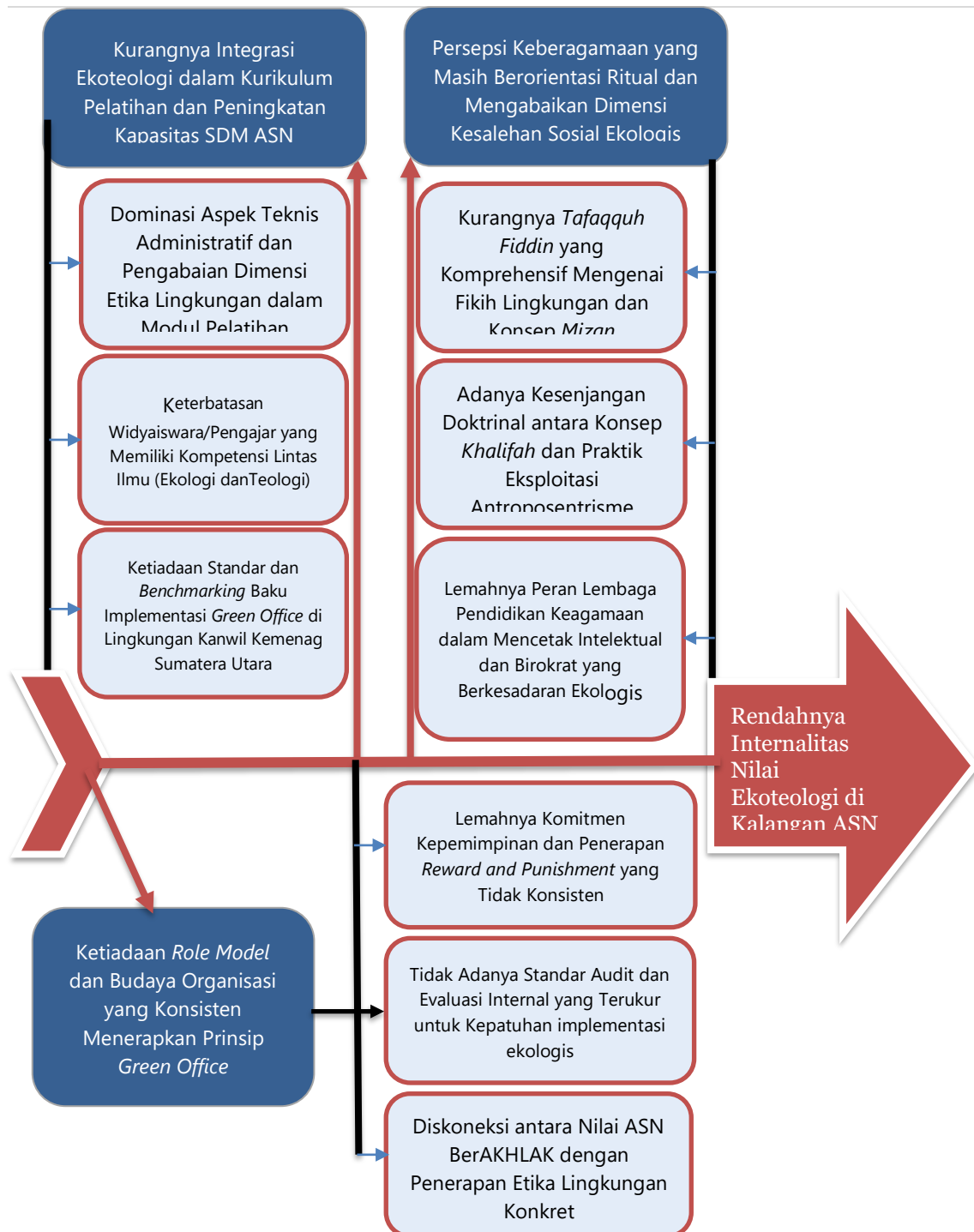
Dari identifikasi di atas, penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode *Urgency, Seriousness, Growth* (USG) untuk menentukan prioritas penanganannya, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Analisis *Urgency, Seriousness, Growth* (Penilaian menggunakan skala 1-5, di mana 1 adalah sangat rendah dan 5 adalah sangat tinggi)

No	Masalah Utama	<i>Urgency</i> (Seberapa Mendesak?)	<i>Seriousness</i> (Seberapa Parah Dampaknya?)	<i>Growth</i> (Seberapa Cepat Perkembangannya Jika Tidak Ditangani?)	Total (U+S+G)
1	Rendahnya Internalitas Nilai Ekoteologi di Kalangan ASN	4	5	5	14
2	Ketidakseimbangan Fokus Birokrasi antara Ritual Vertikal dan Tanggung Jawab Horizontal	4	4	4	12
3	Keterbatasan Kapasitas dan Kompetensi Teknis ASN dalam Isu Ekologi Terapan	4	4	3	11
4	Kelemahan Sinergi Lintas Sektor Keagamaan dan <i>Civil Society</i>	3	3	4	10

Dari hasil analisis USG di atas, masalah kebijakan nomor 1 (Rendahnya Internalitas Nilai Ekoteologi di Kalangan ASN) menjadi prioritas utama yang harus segera diatasi. Ini memiliki total skor tertinggi (14), menandakan bahwa masalah ini paling mendesak, paling serius dampaknya, dan akan memburuk paling cepat jika tidak ditangani.

Adapun akar masalah “Rendahnya Internalitas Nilai Ekoteologi di Kalangan ASN” dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram *fishbone* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram *Fishbone* Akar Masalah

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi *problem statement* yang di-highlight pada artikel kebijakan ini bahwa rendahnya internalisasi nilai Ekoteologi pada ASN disebabkan oleh lemahnya keteladanan pimpinan dan budaya *Green Office* yang tidak konsisten, sehingga Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara tidak dapat merealisasikan tata kelola birokrasi yang berkesadaran lingkungan, sehingga dapat

menghambat upaya transformasi birokrasi keagamaan menjadi agen perubahan ekoteologi.

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian:

1. Mengidentifikasi secara mendalam akar masalah non-teknis yang menghambat implementasi program Ekoteologi di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara, khususnya pada dimensi internalisasi nilai, kepemimpinan, dan budaya organisasi ASN.
2. Merumuskan alternatif kebijakan berbentuk regulasi internal yang paling layak, berdasarkan analisis kriteria William N. Dunn, untuk mengatasi masalah fundamental (rendahnya internalisasi nilai).
3. Memberikan rekomendasi kebijakan tunggal dan spesifik kepada Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara, yaitu penerbitan Keputusan Kepala Kanwil tentang Penetapan Etika Ekologis sebagai Dimensi Wajib dalam *Core Values* ASN Daerah, sebagai langkah awal transformasi birokrasi.

Manfaat Kajian:

Kajian ini diharapkan memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak, baik secara teoretis maupun praktis:

1. Manfaat Praktis (Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara)
 - a. Peningkatan Akuntabilitas Pimpinan: Menyediakan dasar hukum bagi Kanwil untuk mengikat pimpinan dan ASN melalui Indikator Kepemimpinan Ekologis, sehingga memastikan *role model* yang konsisten dan akuntabilitas dalam praktik *Green Office*.
 - b. Transformasi Budaya Organisasi: Mendorong perubahan status Ekoteologi dari himbauan moral menjadi kewajiban etika profesional yang terinstitusionalisasi, memperkuat budaya organisasi yang mendukung *Green Public Administration*.
 - c. Keselarasan Kebijakan: Menyediakan panduan yang menjembatani kebijakan nasional (KMA Asta Protas) dengan implementasi operasional di daerah, mengatasi fragmentasi kebijakan di internal Kanwil.
2. Manfaat Akademis (Bagi Pengembangan Ilmu Kebijakan)
 - a. Pengembangan Model Analisis: Memberikan kontribusi pada model analisis kebijakan dengan mengintegrasikan tiga kerangka teori (*Ekoteologi*, *Organizational Culture*, dan *Good Governance*) untuk memecahkan masalah birokrasi yang berbasis spiritualitas.
 - b. Studi Kasus Kebijakan Nilai: Menyajikan studi kasus unik tentang bagaimana regulasi *top-down* dapat digunakan sebagai instrumen untuk menginstitusionalisasikan nilai-nilai moral (Etika Ekologis) ke dalam *Core Values* birokrasi pemerintah.

KERANGKA TEORI DAN KONSEPTUAL

Kerangka Teoritis

1. Teori *Organizational Culture* dan Implementasi Nilai

Implementasi program Ekoteologi yang berkelanjutan sangat bergantung pada budaya organisasi Kanwil Kemenag. Menurut teori *Organizational Culture* (Schein, 2010), nilai-nilai yang ditetapkan oleh pimpinan hanya akan terinternalisasi jika diterjemahkan ke dalam asumsi dasar dan praktik harian (artefak) yang konsisten. Rendahnya internalisasi nilai Ekoteologi terjadi karena nilai spiritual-ekologis (inti) tidak diwujudkan dalam artefak birokrasi, seperti prosedur *green office* atau sistem *reward and punishment* (Hamdi, 2025). Tanpa perubahan pada tingkat asumsi dasar birokrasi, program Ekoteologi akan tetap menjadi inisiatif permukaan yang mudah hilang.

2. Konsep *Spiritualitas Ekologis* sebagai Fondasi Kebijakan

Program Ekoteologi didukung kuat oleh konsep *Spiritualitas Ekologis*, yang menekankan bahwa solusi krisis lingkungan harus berakar pada transformasi batin manusia dan penemuan kembali hubungan suci antara manusia dan alam (Nasr, 2018). Dalam konteks birokrasi, *spiritualitas ekologis* menuntut agar ASN tidak memandang alam sebagai objek eksploitasi (*antroposentrisme*), melainkan sebagai subjek ciptaan yang harus dijaga sebagai bentuk ketaatan (*khidmah*). Kegagalan ASN merefleksikan *spiritualitas* ini (seperti yang ditunjukkan oleh rendahnya *Indeks Kesalehan Sosial* di dimensi lingkungan) secara langsung menghambat transisi Kemenag dari birokrasi regulasi menuju birokrasi aksi selamatkan bumi (Sebayang, 2025).

3. Teori *Change Management* dan Peran Kepemimpinan

Proses mengintegrasikan Ekoteologi ke dalam *good governance* merupakan upaya manajemen perubahan besar-besaran. Model perubahan (seperti model 8 Langkah Kotter) menekankan pentingnya menciptakan koalisi pemandu yang kuat dan visi yang jelas (Kotter, 1996). Dalam kasus Kanwil Kemenag, kegagalan terbesar adalah tidak adanya keteladanan kepemimpinan yang konsisten untuk memimpin dan menahan kritikan terhadap perubahan. Kelemahan pada *role model* pimpinan dan penerapan *reward and punishment* yang tidak tegas menyebabkan visi Ekoteologi (visi perubahan) tidak tersampaikan secara efektif, sehingga menimbulkan resistensi dan inersia di tingkat ASN pelaksana (Saleh, 2025).

4. Teori *Good Governance* dan Prinsip Partisipasi (Partisipasi Lintas Aktor)

Implementasi Ekoteologi dalam tata kelola yang baik (*good governance*) harus memenuhi prinsip partisipasi yang luas (United Nations, 2006). Kesenjangan implementasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara mengindikasikan bahwa program Ekoteologi masih bersifat *top-down* atau internal birokrasi saja, sehingga gagal melibatkan secara aktif ormas keagamaan, akademisi (PTKIN), dan *civil society* yang menjadi aktor kunci dalam gerakan ekologis daerah [1.5]. Secara teoritis, tanpa mekanisme partisipatif yang kuat, program kebijakan tidak akan memiliki legitimasi, relevansi kontekstual, dan daya jangkauan yang luas di masyarakat keagamaan (Ramdhani, 2025).

5. Konsep *Bureaucratic Pathologies* (Patologi Birokrasi)

Patologi Birokrasi merujuk pada perilaku dan struktur disfungsional dalam organisasi pemerintahan (Dwiyanto, 2011). Rendahnya internalisasi Ekoteologi

dapat dilihat sebagai patologi kultural, di mana birokrasi mengalami kemandekan nilai. ASN terbiasa dengan rutinitas administratif (ritualisme) dan mengalami ketidakmampuan belajar untuk mengintegrasikan nilai baru (Ekoteologi) yang dianggap di luar zona nyaman atau di luar *core business* mereka (Dewi, 2021). Kondisi ini menciptakan birokrasi yang reaktif terhadap masalah lingkungan, bukan proaktif, dan hanya mampu menjalankan program Ekoteologi sebagai formalitas, bukan sebagai substansi kinerja (Saenong, 2025).

6. Teori *The Green Public Administration* (GPA)

GPA adalah kerangka yang menuntut agar prinsip-prinsip lingkungan diintegrasikan ke dalam seluruh fungsi dan kebijakan administrasi publik (Wamsler & St. Clair, 2015). Kegagalan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara dalam menerapkan Ekoteologi menunjukkan kelemahan dalam transisi menuju GPA. Integrasi Ekoteologi seharusnya tidak hanya menjadi program tematik, tetapi menjadi landasan etis bagi semua fungsi birokrasi, mulai dari penganggaran, manajemen SDM (kurikulum pelatihan), hingga pelayanan publik (KUA dan Madrasah). GPA menekankan bahwa kebijakan lingkungan harus diukur dan dievaluasi secara sistematis, yang mana hal ini belum dilakukan secara konsisten di Kanwil Kemenag (Itjen Kemenag, 2025).

Kerangka Konseptual

1. Konsep *Fikih Al-Bi'ah* (Yurisprudensi Lingkungan) sebagai Pedoman Birokrasi

Integrasi Ekoteologi membutuhkan panduan praktis dalam pengambilan keputusan birokrasi, yang dapat disediakan oleh konsep Fikih Al-Bi'ah atau yurisprudensi lingkungan Islam (Haq, 2020). Konsep ini mentransformasi nilai-nilai spiritual (seperti *mizan* dan *khilafah*) menjadi hukum operasional yang mengikat ASN. Sebagai contoh, Fikih Al-Bi'ah dapat menetapkan bahwa pemborosan sumber daya air dan energi di kantor termasuk kategori *isrāf* (pemborosan) yang haram secara hukum, dan oleh karena itu, harus dihindari oleh semua unit kerja. Konseptualisasi ini mengubah praktik *green office* dari sekadar anjuran moral menjadi kewajiban syariat yang dapat diaudit, yang sangat penting untuk mengatasi kelemahan penegakan disiplin dan *reward and punishment* dalam birokrasi (Dewi, 2021).

2. Konsep *Environmental Justice* (Keadilan Lingkungan) dalam Pelayanan Publik

Konsep Keadilan Lingkungan (*Environmental Justice*) menegaskan bahwa kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh praktik birokrasi yang tidak bertanggung jawab adalah bentuk ketidakadilan terhadap kelompok rentan dan generasi mendatang (Schlosberg, 2007). Dalam konteks Kanwil Kemenag, kegagalan menerapkan Ekoteologi di kantor (misalnya, pengelolaan limbah yang buruk atau pemborosan sumber daya) berarti birokrasi beragama turut berkontribusi pada masalah lingkungan yang secara tidak adil akan ditanggung oleh masyarakat (Dewi, 2021). Oleh karena itu, *good governance* berbasis Ekoteologi harus menjamin bahwa semua kebijakan dan pelayanan publik Kemenag (seperti KUA atau Madrasah) berkontribusi pada pemulihan lingkungan dan memastikan akses yang adil terhadap lingkungan yang sehat bagi seluruh umat, selaras dengan prinsip keberagamaan yang berdampak (Ramdhani, 2025).

3. Konsep *Spiritualitas Kerja* dan *Ecological Vocation* ASN

Untuk mengatasi rendahnya internalisasi nilai, diperlukan konseptualisasi ulang *Spiritualitas Kerja* ASN. Ekoteologi memberikan landasan bahwa tugas ASN bukan

sekadar menjalankan tupoksi administratif, tetapi juga mengemban panggilan ekologis (*ecological vocation*) yang suci (Nasr, 2018). Panggilan ini menempatkan setiap tindakan di kantor (mulai dari mencetak kertas hingga mengelola ruang kantor) sebagai bagian dari perwujudan ibadah horizontal (Saenong, 2025). Dengan mengaitkan *core values* ASN BerAKHLAK langsung dengan tanggung jawab ekologis, ASN didorong untuk melihat dirinya sebagai profesional spiritual yang menjadikan etika lingkungan sebagai prasyarat kepemimpinan dan kinerja yang sejati (Hamdi, 2025).

4. Konsep *Whole-of-Government Approach* (Pendekatan Seluruh Pemerintahan) Berbasis Nilai

Implementasi Ekoteologi harus dikonseptualisasikan melalui Pendekatan Seluruh Pemerintahan (*Whole-of-Government Approach* atau WoGA) di tingkat Kanwil (Christensen & Lægveid, 2007). WoGA menuntut agar Ekoteologi tidak hanya menjadi tanggung jawab satu unit kerja (misalnya, bagian humas atau tata usaha), tetapi harus terintegrasi secara horizontal dan vertikal di seluruh direktorat, bidang, hingga unit pelaksana teknis (UPT) Kemenag Sumut. Secara konseptual, ini berarti Fikih Al-Bi'ah harus menjadi filter nilai dalam setiap proses: mulai dari perencanaan anggaran, kurikulum pendidikan, hingga pembinaan masyarakat. Pendekatan ini adalah kunci untuk mematahkan siloisme birokrasi dan memastikan bahwa ASN di setiap lini menjadi *role model* Ekoteologi (Saleh, 2025).

METODOLOGI

Artikel kebijakan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-preskriptif pada analisis kebijakan (*Policy Analysis*). Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis status quo permasalahan, yaitu kegagalan implementasi program Ekoteologi dalam tata kelola birokrasi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (Dunn, 2018). Sementara itu, pendekatan preskriptif digunakan untuk merumuskan dan merekomendasikan alternatif kebijakan yang paling layak dan efektif untuk mengatasi akar permasalahan tersebut (Parsons, 2012).

Proses analisis dimulai dengan tahap Perumusan Masalah (*Problem Structuring*). Masalah kebijakan diidentifikasi melalui teknik *Root Cause Analysis* (Analisis Akar Masalah) untuk menentukan penyebab fundamental dari rendahnya internalisasi nilai Ekoteologi, yang melibatkan analisis *Isu*, *Masalah Utama*, dan *Penyebab Masalah* (Bardach & Patashnik, 2020). Berdasarkan analisis ini, ditemukan bahwa akar masalah terletak pada aspek kultural dan kepemimpinan, yang kemudian dirumuskan menjadi pernyataan masalah kebijakan yang ringkas.

Tahap berikutnya adalah Sintesis Bukti (*Evidence Synthesis*). Data yang digunakan dalam penulisan ini bersifat sekunder, terdiri dari tiga pilar utama. Pilar pertama adalah Bukti Konseptual dan Teoritis, yaitu tinjauan literatur dari jurnal-jurnal akademik, buku teks, dan studi-studi keagamaan mengenai Ekoteologi, *Organizational Culture*, dan *Good Governance* (Nasr, 2018; Schein, 2010). Pilar kedua adalah Bukti Regulasi, yaitu analisis peraturan perundang-undangan formal yang relevan dari tingkat Undang-Undang hingga Keputusan Menteri Agama (UU No. 5, 2014; KMA No. 244, 2025).

Bukti ketiga, yang paling krusial, adalah Bukti Kontekstual Birokrasi, yang diperoleh dari dokumen, laporan, dan artikel opini internal Kementerian Agama yang memuat hasil *Indeks Kesalehan Sosial* dan tantangan implementasi program Ekoteologi di daerah (Sebayang, 2025; Saleh, 2025). Pengumpulan bukti ini bertujuan untuk memastikan

bahwa rekomendasi yang dihasilkan memiliki validitas kontekstual dan didasarkan pada data empiris yang terpublikasi (Parsons, 2012).

Tahap perumusan dan evaluasi alternatif kebijakan dilakukan dengan menggunakan teori Skoring Kriteria Alternatif Kebijakan (Dunn, 2018). Enam alternatif kebijakan berbentuk regulasi diidentifikasi dan dinilai berdasarkan empat kriteria utama: Efektivitas (kemampuan mengatasi akar masalah), Efisiensi (kelayakan sumber daya), Ekuitas (keadilan penerapan), dan Akseptabilitas (penerimaan *stakeholder*). Skala Likert 1 hingga 5 digunakan untuk kuantifikasi perbandingan antar-alternatif.

Hasil skoring kriteria menunjukkan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah Penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN Daerah, yang secara fundamental mengatasi masalah internalisasi nilai dan lemahnya kepemimpinan. Pemilihan alternatif ini didasarkan pada prinsip bahwa perubahan nilai kultural harus mendahului perubahan teknis dalam birokrasi (Schein, 2010).

Output akhir dari metodologi ini adalah Rekomendasi Kebijakan (Regulasi) yang ditujukan langsung kepada Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara, berupa penerbitan Keputusan Kepala Kanwil yang secara resmi mengikat seluruh ASN pada Etika Ekologis. Metode ini memastikan bahwa seluruh proses penulisan didukung oleh landasan teoritis yang kokoh dan memberikan solusi yang terfokus, layak, dan dapat diimplementasikan (Bardach & Patashnik, 2020).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Kesenjangan Nilai Spiritual dan Birokratis

Hasil analisis masalah menunjukkan bahwa kegagalan implementasi program Ekoteologi di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara berakar pada tiga masalah fundamental yang saling terkait. Berdasarkan analisis USG, masalah utamanya adalah Rendahnya Internalisasi Nilai Ekoteologi di Kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan total skor 14 (U=4, S=5, G=5). Ini mengindikasikan bahwa masalah bukan terletak pada ketiadaan kebijakan (karena sudah ada KMA No. 244, 2025), melainkan pada kegagalan ASN untuk menjadikan tanggung jawab ekologis sebagai panggilan spiritual dan profesional (Nasr, 2018).

Dua masalah pendukung yang memperkuat akar masalah ini adalah: Ketidadaan *Role Model* dan Budaya Organisasi yang Konsisten Menerapkan Prinsip *Green Office* serta Lemahnya Komitmen Kepemimpinan dan Penerapan *Reward and Punishment* yang Tidak Konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa nilai luhur Ekoteologi telah mengalami "patologi kultural" di tingkat birokrasi, di mana nilai hanya menjadi retorika tanpa terjemahan dalam praktik kerja harian (Dwiyanto, 2011).

Secara empiris, rendahnya internalisasi ini terefleksi dalam data sekunder seperti Indeks Kesalehan Sosial (IKS) yang disusun Kemenag, di mana dimensi kepedulian terhadap lingkungan seringkali berada pada level yang rendah dibandingkan dimensi ibadah formal (Sebayang, 2025). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan doktrinal; ASN memandang ibadah sebagai ritual vertikal, mengabaikan dimensi *khidmah* (pelayanan) horizontal terhadap alam, yang merupakan inti dari Ekoteologi (Saenong, 2025).

Patologi Kultural dan Kegagalan Etika

Temuan mengenai rendahnya internalisasi nilai diperkuat oleh Teori Budaya Organisasi (Schein, 2010). Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, nilai Ekoteologi belum berhasil diangkat dari tingkat "nilai yang dianjurkan" menjadi "asumsi dasar" yang mengikat. Hal ini terbukti dari fenomena antroposentrisme birokratis, di mana keputusan operasional (misalnya, pemborosan air dan energi di kantor) lebih didorong oleh efisiensi biaya/waktu jangka pendek, bukan oleh pertimbangan *Mizan* (keseimbangan) dan Fikih Lingkungan (Dewi, 2021).

Kesenjangan ini diperparah oleh kurikulum Diklat ASN yang masih didominasi oleh aspek teknis administrasi dan pelayanan, tanpa mengintegrasikan *Fikih Al-Bi'ah* sebagai modul wajib (Ramdhani, 2025). Kegagalan mencetak *widyaiswara* yang kompeten lintas ilmu (ekologi-teologi) menyebabkan ASN hanya mendapatkan pemahaman Ekoteologi secara permukaan, bukan sebagai transformasi etika kerja yang mendalam, sesuai dengan tuntutan Spiritualitas Ekologis (Nasr, 2018).

Konsekuensi dari patologi kultural ini adalah terhambatnya upaya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara untuk memenuhi mandat Keadilan Lingkungan (*Environmental Justice*) (Schlosberg, 2007). Jika praktik internal birokrasi masih bersifat eksploitatif atau tidak bertanggung jawab terhadap sumber daya, maka Kemenag kehilangan kredibilitasnya sebagai agen moral yang mengajak masyarakat menjaga lingkungan (Dewi, 2021).

Krisis Keteladanan dan Penegakan Regulasi

Masalah ketiadaan *Role Model* dan lemahnya *Reward/Punishment* membuktikan adanya krisis keteladanan kepemimpinan. Dalam *Change Management* (Kotter, 1996), pimpinan harus menjadi agen perubahan dan koalisi pemandu yang mengikat visi perubahan. Namun, di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, komitmen Ekoteologi sering berhenti pada pidato seremonial tanpa diwujudkan dalam praktik birokrasi sehari-hari (Schein, 2010).

Data empiris menunjukkan bahwa program seperti Kemenag ASRI (SE Sekjen Kemenag No. SE 27, 2025) seringkali tidak berkelanjutan karena lemahnya penegakan disiplin. Ketidadaan sanksi yang tegas bagi ASN atau Satker yang membuang sampah sembarangan atau boros energi menyiratkan bahwa pimpinan tidak menganggap Ekoteologi sebagai isu yang layak mendapat sanksi kepegawaian (Saleh, 2025).

Hal ini berlawanan dengan tuntutan Penguatan GRC (*Governance, Risk, and Compliance*) Kemenag. Akuntabilitas ekologis memerlukan indikator kepatuhan yang diukur dan diaudit. Selama Indikator Kepemimpinan Ekologis tidak diintegrasikan ke dalam Penilaian Kinerja Pejabat, komitmen *green office* akan tetap menjadi opsional, dan tidak akan pernah menjadi budaya wajib (Itjen Kemenag, 2025).

Kegagalan WoGA dan Fragmentasi Kebijakan

Kegagalan implementasi Ekoteologi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara secara khusus mengindikasikan adanya fragmentasi kebijakan dan kegagalan dalam menerapkan konsep *Whole-of-Government Approach* (WoGA) (Christensen & Lægreid, 2007). Dalam konteks WoGA, Ekoteologi seharusnya menjadi *value filter* yang diterapkan secara horizontal (lintas bidang/divisi) dan vertikal (dari Kanwil ke KUA dan Madrasah). Namun, yang terjadi adalah Ekoteologi diperlakukan

sebagai program parsial yang hanya menjadi tanggung jawab unit tertentu, seperti Humas atau Tata Usaha.

Fragmentasi ini terbukti secara empiris: unit kerja yang mengurus Pendidikan Islam (Madrasah) mungkin menjalankan penghijauan, tetapi unit yang mengurus Keuangan tetap memprioritaskan pembelian barang yang tidak ramah lingkungan atau mengabaikan efisiensi energi. Fenomena ini menunjukkan bahwa nilai Ekoteologi belum menjadi mandat kolektif yang melampaui sekat-sekat birokrasi, sehingga mengkonfirmasi perlunya regulasi *top-down* untuk memaksa integrasi nilai.

Lebih jauh, pendekatan WoGA yang lemah juga berdampak pada minimnya partisipasi publik yang terlembaga. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara seharusnya memanfaatkan Ekoteologi sebagai jembatan untuk kolaborasi dengan lembaga akademis (PTKN) dan *civil society* lingkungan. Tanpa mandat nilai yang jelas, sinergi ini menjadi sulit diwujudkan, dan program terkesan dijalankan secara internal tanpa dukungan keahlian eksternal (Ramdhani, 2025).

Konsekuensi pada Keadilan Lingkungan dan Ekuitas

Kegagalan internalisasi Ekoteologi di birokrasi Kemenag memiliki konsekuensi serius terhadap dimensi Ekuitas dan Keadilan Lingkungan (*Environmental Justice*) (Schlosberg, 2007). Keadilan Lingkungan menuntut agar institusi publik tidak memperparah ketidakadilan sosial melalui praktik yang merusak lingkungan.

Secara praktis, ketika birokrasi Kanwil Kemenag (melalui madrasah, KUA, atau kantor wilayah) gagal mengelola limbah dengan baik, membuang sampah sembarangan, atau menyebabkan pencemaran, beban lingkungan ini secara tidak proporsional ditanggung oleh masyarakat rentan di sekitar lokasi unit kerja (Dewi, 2021). Hal ini bertentangan secara diametral dengan misi spiritual Kemenag. Oleh karena itu, penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* bukan sekadar upaya *greenwashing* birokrasi, tetapi merupakan upaya untuk mencapai Keadilan Lingkungan Internal. Regulasi ini menjamin bahwa operasi Kemenag sendiri bersih dan bertanggung jawab, sehingga memenuhi prasyarat moral untuk menjadi agen keadilan sosial yang berbasis agama.

Analisis Kebijakan

Berdasar hasil dan pembahasan di atas, penulis kemudian menganalisis dengan mengaitkan terhadap kebijakan-kebijakan yang ada dan diterapkan selama ini secara sistematis dan kritis dalam berbagai aspek terkait suatu kebijakan, baik yang sudah ada maupun yang diusulkan. Proses ini melibatkan pengumpulan dan interpretasi informasi yang relevan untuk memahami masalah kebijakan, mengidentifikasi tujuan kebijakan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kebijakan yang ada, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kebijakan, mempertimbangkan dampak dan konsekuensi yang mungkin timbul.

Adapun dukungan atau landasan kebijakannya dalam bentuk peraturan perundang-undangan di antaranya:

1. Landasan Konstitusional dan Lingkungan Hidup
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945): Pasal 28H Ayat (1): Menjamin hak setiap orang untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang

- baik dan sehat. Ini memberikan landasan HAM bagi perlunya good governance yang peduli lingkungan.
- b. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU PPLH): Mengatur secara tegas kewajiban setiap orang dan institusi untuk melindungi dan mengelola lingkungan, yang secara implisit mengikat operasional Kanwil Kemenag.
2. Landasan Tata Kelola Birokrasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)
 - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN): Mengatur profesionalitas, integritas, dan etika ASN, yang harus diwujudkan melalui core values BerAKHLAK. Integrasi Etika Ekologis ke dalam nilai-nilai ini merupakan penjabaran mandat UU ASN di tingkat daerah (UU No. 5, 2014).
 - b. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Memberikan dasar hukum bagi Kanwil untuk menetapkan dan menegakkan sanksi disiplin terhadap ASN yang melanggar kode etik dan ketentuan kantor, termasuk standar Green Office (UU No. 5, 2014).
 3. Landasan Kebijakan Sektorial Kementerian Agama
 - a. Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas (Asta Protas) Kementerian Agama: Menetapkan Ekoteologi sebagai salah satu program prioritas nasional, memberikan mandat tertinggi bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara untuk mengimplementasikan dan mengalokasikan sumber daya bagi program berbasis nilai ini.
 - b. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kemenag Nomor SE 27 Tahun 2025 tentang Gerakan Kementerian Agama Aman, Sejuk, Rindang, dan Indah (ASRI) merupakan pedoman operasional budaya Green Office Kemenag. Regulasi ini adalah dasar hukum untuk menuntut keteladanan pimpinan dan ASN dalam praktik kerja yang ramah lingkungan.

Limitasi Kajian

Limitasi kajian artikel kebijakan ini berfokus pada dimensi internal birokrasi dan aspek kultural kepegawaian di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, sehingga tidak menganalisis secara mendalam dampak ekologis riil, evaluasi program *Pesantren Ramah Lingkungan*, maupun studi komparasi dengan Kanwil Kemenag di provinsi lain. Kajian ini dibatasi pada analisis kesenjangan implementasi Ekoteologi pada level nilai, kepemimpinan, dan budaya organisasi ASN di Kanwil Kemenag sebagai entitas *good governance*, dengan rekomendasi yang spesifik berbentuk regulasi internal Kepala Kanwil, bukan intervensi program berbasis anggaran.

Kebaruan/Kontribusi

Kebaruan utama (*novelty*) dari artikel kebijakan ini terletak pada pergeseran fokus analisis dari dimensi program ke dimensi nilai dan kepemimpinan birokrasi dalam implementasi Ekoteologi. Kajian akademis sebelumnya cenderung berfokus pada potensi Ekoteologi di lembaga pendidikan (seperti madrasah atau pesantren) atau membahas Ekoteologi pada tingkat kebijakan nasional yang bersifat abstrak. Sebaliknya,

kajian ini secara spesifik menyoroti patologi kultural di tingkat Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara, dengan menegaskan bahwa kegagalan implementasi adalah masalah etika kerja dan *role model* birokratis, bukan semata masalah ketersediaan anggaran atau program. Dengan demikian, artikel ini menawarkan kritik konstruktif terhadap mekanisme internalisasi nilai dalam birokrasi keagamaan.

Kebaruan ini diperkuat dengan pengajuan solusi kebijakan yang bersifat regulasi formal dan *top-down* sebagai pengganti intervensi program berbasis anggaran. Alih-alih merekomendasikan program kegiatan (seperti penanaman pohon atau seminar), kajian ini menghasilkan rekomendasi tunggal yang sangat terfokus: Keputusan Kepala Kanwil untuk menetapkan Etika Ekologis sebagai Fondasi Nilai ASN Daerah yang mengikat. Model solusi ini merupakan kebaruan metodologis dalam analisis kebijakan Kemenag, karena secara langsung menggunakan instrumen hukum internal untuk memaksa perubahan pada tingkat *core values*, sehingga menjamin keberlanjutan dan akuntabilitas kepemimpinan.

Secara konseptual, artikel ini memberikan kontribusi dengan menjembatani tiga kerangka teori secara terintegrasi: Ekoteologi, *Organizational Culture*, dan *Good Governance*. Kajian ini secara eksplisit menunjukkan bahwa *Good Governance* di institusi keagamaan hanya dapat dicapai jika prinsip Akuntabilitas Ekologis diinstitusionalisasikan ke dalam *Core Values* (etika ASN). Kebaruan konseptual ini menegaskan bahwa kegagalan *Green Office* di Kemenag adalah kegagalan *Good Governance*, dan solusi yang ditawarkan adalah upaya untuk memastikan bahwa birokrasi keagamaan bertransformasi menjadi lembaga yang relevan secara spiritual dan bertanggung jawab secara lingkungan.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Berdasarkan uraian di atas, maka alternatif kebijakan yang diusulkan berfokus pada perubahan regulasi internal di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang bersifat mengikat untuk mentransformasi nilai dan budaya kerja birokrasi sebagai berikut:

1. Menerbitkan Keputusan Kepala Kanwil tentang Penambahan Etika Ekologis (*Ethical Accountability*) sebagai dimensi wajib dalam penjabaran *Core Values* ASN BerAKHLAK di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Kebijakan ini yang secara formal menambahkan Etika Ekologis sebagai dimensi wajib dan terintegrasi dalam penjabaran *Core Values* ASN BerAKHLAK di tingkat Kanwil Kemenag Sumatera Utara. Regulasi ini harus berbentuk Keputusan Kepala Kanwil yang secara eksplisit mendefinisikan tanggung jawab ASN sebagai "Khalifah Ekologis" yang wajib mempraktikkan *khidmah* (pelayanan) terhadap alam. Penetapan ini mengubah status Ekoteologi dari anjuran moral menjadi kewajiban etika profesional yang mengikat secara kepegawaian, sehingga mengatasi masalah utama tentang rendahnya internalisasi nilai di kalangan ASN.

2. Menerbitkan Surat Edaran Wajib yang mensyaratkan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pejabat Administrator dan Pengawas, harus mengikuti dan wajib lulus Pelatihan KAP (*Knowledge, Attitude, Practice*) Ekoteologi dan Fikih Lingkungan sebelum mendapatkan promosi atau kenaikan jenjang jabatan. Tujuan regulasi ini adalah untuk memastikan bahwa ASN memiliki basis pengetahuan Ekoteologis dan teknis yang memadai, sehingga dapat menjembatani kesenjangan antara doktrin ritual dengan tanggung jawab ekologis.

3. Menerbitkan Standar Operasional Baku (SOP) tentang implementasi *Green Office* yang wajib diterapkan di seluruh Satuan Kerja, mencakup indikator minimal penggunaan energi yang terukur, manajemen limbah yang efektif, dan penggunaan dan pemanfaatan sumberdaya listrik dan air berbasis agama. SOP ini harus menerjemahkan nilai Ekoteologi ke dalam prosedur kerja harian, mencakup manajemen limbah terpadu, kebijakan kertas digital (*paper-less*). Regulasi teknis ini menyediakan panduan praktis bagi ASN dalam menjalankan Etika Ekologis di lingkungan kerja.
4. Menerbitkan Peraturan Kepala Kanwil yang mengintegrasikan secara formal Indikator Kepemimpinan Ekologis (seperti implementasi *Green Office* dan keteladanan lingkungan) sebagai komponen wajib dan terbobot dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Evaluasi Penilaian Kinerja Pegawai (E-Kin) Pejabat Administrator.

Indikator ini harus mencakup konsistensi penerapan *Green Office*, kepatuhan pengelolaan energi/air, dan keterlibatan aktif dalam *frame* Ekoteologi. Dengan demikian, promosi dan retensi Pejabat Administrator secara langsung dikaitkan dengan tanggung jawab lingkungan, sehingga memastikan pimpinan menjadi "*role model*" yang akuntabel.

5. Menerbitkan Keputusan Kepala Kanwil yang secara jelas mengatur mekanisme sanksi disiplin (misalnya, teguran tertulis hingga penundaan promosi) bagi unit kerja atau Pejabat yang terbukti melanggar standar *Green Office* secara berulang, serta memberikan penghargaan formal bagi *role model* kepatuhan ekologis.

Alternatif kebijakan ini merupakan pasangan wajib dari Penilaian Kinerja, berupa Keputusan Kepala Kanwil yang mengatur mekanisme sanksi disiplin dan penghargaan formal terhadap kepatuhan Ekologis. Sanksi (misalnya teguran tertulis atau penundaan kenaikan pangkat) harus diberlakukan bagi pelanggaran standar *Green Office* yang berulang, sedangkan penghargaan (misalnya predikat Satker *Green Office* Terbaik) diberikan untuk mengapresiasi *role model*. Penerapan yang konsisten dari mekanisme ini sangat krusial untuk menciptakan budaya organisasi yang taat dan mengubah kebiasaan buruk ASN.

6. Menerbitkan Keputusan Kepala Kanwil yang membentuk Satuan Tugas Audit Ekologis Internal yang berada di bawah pengawasan langsung Inspektorat Wilayah atau Bagian Umum, bertugas melakukan audit periodik terhadap kepatuhan seluruh unit kerja Kemenag di Sumatera Utara terhadap SOP *Green Office* dan Fikih Lingkungan.

Sebagai fungsi pengawasan, perlu dibentuk Satuan Tugas atau Tim Audit Ekologis Internal melalui Keputusan Kepala Kanwil. Satuan tugas ini bertugas melakukan audit periodik terhadap kepatuhan seluruh Satuan Kerja Kemenag Sumut terhadap SOP *Green Office* dan Indikator Kepemimpinan Ekologis. Meskipun memiliki skor efisiensi yang paling rendah, alternatif ini penting sebagai alat penegakan dan pengawasan untuk menjaga akuntabilitas ekologis secara berkelanjutan.

Analisis Alternatif Kebijakan

Analisis prioritas ini menggunakan metode Skoring Kriteria Alternatif Kebijakan William N. Dunn atau dikenal sebagai analisis kriteria/multikriteria). Metode ini menilai setiap alternatif terhadap kriteria evaluasi tertentu untuk membantu pembuat keputusan memilih opsi terbaik. Kriteria yang relevan untuk kebijakan birokrasi keagamaan adalah Efektivitas, Efisiensi, Ekuitas, dan Akseptabilitas. Penilaian

menggunakan skala Likert: 5 = Sangat Tinggi, 4 = Tinggi, 3 = Sedang, 2 = Rendah, 1 = Sangat Rendah.

Tabel. Analisis Skoring Kriteria Alternatif Kebijakan (William N. Dunn)

No	Alternatif Regulasi Kebijakan	Efektivi- tas	Efisi- ensi	Ekuitas	Aksep- tabilitas	Total
1	Penetapan Etika Ekologis sebagai <i>Core Values</i> ASN	5	4	5	5	19
2	Kewajiban Pendidikan dan Sertifikasi Ekoteologi	5	3	3	4	15
3	Standar <i>Green Office</i> yang Mengikat dan Terukur (SOP)	4	4	3	3	14
4	Integrasi Indikator Kepemimpinan Ekologis dalam Penilaian Kinerja Pejabat	5	4	5	3	17
5	Mekanisme <i>Reward and Punishment</i> Berbasis Kepatuhan Ekologis	5	3	5	3	16
6	Kewajiban Pembentukan Satuan Tugas Audit Ekologis Internal	3	2	3	3	11

Analisis alternatif kebijakan Ekoteologi di Kanwil Kemenag Sumatera Utara menggunakan kriteria William N. Dunn (*Efektivitas, Efisiensi, Ekuitas, dan Akseptabilitas*) menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam potensi keberhasilan setiap opsi regulasi. Kriteria ini secara kolektif menilai solusi mana yang paling layak dan paling mampu mengatasi akar masalah rendahnya internalisasi nilai dan lemahnya keteladanan pimpinan.

Alternatif 1: Penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN. Kebijakan ini memiliki skor tertinggi karena menyentuh akar kultural dan etika birokrasi. Dengan menetapkan Etika Ekologis sebagai *core value*, kebijakan ini secara langsung mengatasi masalah internalisasi nilai (Efektivitas tinggi) dan diterima dengan baik karena selaras dengan visi Kemenag Pusat (Akseptabilitas tinggi). Ini adalah langkah fundamental untuk menciptakan landasan moral ASN.

Penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN menjadi alternatif dengan skor tertinggi (19) karena sifatnya yang fundamental dan langsung menyasar akar masalah kultural atau perilaku. Kebijakan ini dinilai tinggi dalam Efektivitas (5) karena secara langsung mentransformasi nilai dasar (dari ritual ke aksi ekologis), serta tinggi dalam Ekuitas (5) dan Akseptabilitas (5) karena selaras dengan mandat nilai *BerAKHLAK* nasional dan prinsip spiritualitas keagamaan. Dengan mendefinisikannya sebagai nilai inti, Ekoteologi memperoleh legitimasi tertinggi dalam birokrasi, yang merupakan prasyarat mutlak untuk keberhasilan kebijakan teknis lainnya.

Alternatif 2 & 3: Kewajiban Pendidikan dan Sertifikasi Ekoteologi dan Standar *Green Office* yang Mengikat. Kedua kebijakan ini menyediakan alat teknis dan pengetahuan yang memberikan panduan praktis (*Green Office* SOP), sementara kewajiban pendidikan memastikan ASN memiliki pengetahuan untuk menjalankan SOP tersebut. Mereka efektif, tetapi dampaknya baru terasa setelah nilai dasar ditetapkan dan kepemimpinan telah diikat dengan indikator kinerja.

Regulasi ini menyediakan alat dan pengetahuan teknis yang diperlukan ASN untuk beraksi (Efektivitas 4). Namun, inisiatif ini tidak akan efektif sepenuhnya jika tanpa fondasi nilai dan penegakan kepemimpinan. Pendidikan tanpa penegakan disiplin dan nilai yang diinstitusionalisasikan hanya akan menghasilkan ASN yang 'tahu' tanpa 'bertindak'.

Alternatif 4 & 5: Integrasi Indikator Kepemimpinan Ekologis dalam Penilaian Kinerja Pejabat dan Mekanisme *Reward and Punishment* Berbasis Kepatuhan Ekologis. Kedua kebijakan ini adalah instrumentasi yang menjamin bahwa pimpinan menjadi *role model* yang akuntabel secara ekologis (Efektivitas tinggi), dan mekanisme penegakan disiplin yang sangat penting untuk mengubah kebiasaan. Keduanya memiliki Akseptabilitas yang sedikit lebih rendah karena melibatkan sanksi dan pengukuran yang ketat, tetapi sangat krusial untuk menciptakan budaya organisasi yang konsisten.

Alternatif Integrasi Indikator Kepemimpinan Ekologis dalam Penilaian Kinerja Pejabat dan Mekanisme *Reward and Punishment* Berbasis Kepatuhan Ekologis menempati Prioritas II. Keduanya sangat efektif (Efektivitas 5) dalam mengatasi masalah lemahnya keteladanan dan konsistensi budaya. Namun, kedua alternatif ini memiliki skor Akseptabilitas (3) yang lebih rendah karena secara inheren melibatkan pengukuran ketat dan sanksi, yang cenderung mendapat resistensi di lingkungan birokrasi. Meski demikian, regulasi ini adalah instrumen utama untuk memastikan komitmen pimpinan dan penegakan disiplin.

Alternatif 6: Kewajiban Pembentukan Satuan Tugas Audit Ekologis Internal. Meskipun penting, pembentukan unit baru (Audit Ekologis Internal) seringkali memiliki Efisiensi yang rendah karena memerlukan anggaran, struktur, dan personel baru. Alternatif ini lebih tepat menjadi langkah tindak lanjut yang dilakukan setelah standar *Green Office* dan Indikator Kinerja Pejabat sudah ditetapkan dan berjalan.

Alternatif Kewajiban Pembentukan Satuan Tugas Audit Ekologis Internal memiliki skor terendah karena alasan Efisiensi (2) yang sangat rendah. Membentuk unit kerja baru memerlukan biaya anggaran, waktu, dan restrukturisasi yang besar. Fungsi audit lebih efektif jika menjadi bagian dari mandat Inspektorat Wilayah yang sudah ada. Oleh karena itu, kebijakan ini harus menjadi tahap implementasi lanjutan, setelah standar dan nilai telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis skoring Dunn, maka rekomendasi kebijakan utama harus fokus pada perubahan nilai kultural dan etika birokrasi. Dengan memilih Penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN Daerah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara mengamankan fondasi moral, yang kemudian harus segera diikuti dengan regulasi Penilaian Kinerja Pejabat dan Mekanisme *Reward and Punishment* untuk menjamin keteladanan pimpinan. Urutan prioritas ini memastikan bahwa transformasi birokrasi Ekoteologi dimulai dari hati nurani (nilai), diwujudkan melalui keteladanan (kepemimpinan), dan baru kemudian didukung oleh instrumen teknis (SOP dan Pelatihan).

Hasil analisis menegaskan bahwa solusi tunggal paling efektif adalah Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara tentang Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN Daerah. Regulasi ini memiliki tiga fungsi utama dalam mengatasi akar masalah:

1. Fungsi Legitimasi Moral: Regulasi ini secara formal melegitimasi bahwa *khidmah* terhadap lingkungan adalah mandat spiritual dan profesional ASN, bukan hanya anjuran. Ini adalah langkah paling cepat untuk mengatasi persepsi keberagamaan yang sempit di kalangan ASN (Saenong, 2025).
2. Fungsi *Role Model* yang Terikat: Keputusan ini menjadi dasar hukum untuk mengintegrasikan Indikator Kepemimpinan Ekologis ke dalam PKP Pejabat. Dengan demikian, regulasi ini memaksa pimpinan untuk menjadi teladan yang terikat hukum, yang merupakan solusi langsung terhadap masalah ketiadaan *role model* (Schein, 2010; Itjen Kemenag, 2025).
3. Fungsi *Bridging Policy*: Keputusan Kanwil ini berfungsi sebagai jembatan kebijakan yang mengaitkan regulasi *top-tier* (KMA No. 244, 2025) dan UU ASN (2014) dengan implementasi operasional *Green Office* di tingkat paling bawah (KUA dan Madrasah). Ini memastikan bahwa penegakan *reward and punishment* memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak bersifat diskresioner (Saleh, 2025).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Kesimpulan dari kajian ini menegaskan bahwa kegagalan implementasi program Ekoteologi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara bukanlah masalah teknis, melainkan bersumber dari krisis nilai dan kepemimpinan yang merusak tata kelola birokrasi. Analisis USG secara jelas mengidentifikasi Rendahnya Internalisasi Nilai Ekoteologi di Kalangan ASN sebagai akar masalah utama. Hal ini diperparah oleh ketiadaan keteladanan pimpinan yang konsisten dan lemahnya penegakan disiplin dalam menciptakan budaya *Green Office* yang mengikat.

Krisis ini berakar pada patologi kultural birokrasi di mana persepsi keberagamaan ASN masih cenderung antroposentris, memisahkan ibadah ritual vertikal dengan tanggung jawab horizontal terhadap lingkungan. Ekoteologi, yang seharusnya menjadi fondasi etika kerja, terdegradasi menjadi program seremonial yang diabaikan. Kondisi ini secara serius menghambat transformasi Kanwil Kemenag dari sekadar administrator agama menjadi agen perubahan sosial dan ekologis yang diamanatkan oleh kebijakan nasional.

Secara regulatif, meskipun telah ada payung hukum dari tingkat Undang-Undang hingga Keputusan Menteri Agama (KMA) yang mendukung Ekoteologi, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara belum memiliki regulasi internal yang spesifik dan mengikat untuk menertibkan nilai dan perilaku ASN. Ketiadaan regulasi ini menyebabkan program *Green Office* (ASRI) tidak memiliki kekuatan hukum yang memadai untuk diterapkan secara akuntabel, konsisten, dan terukur di seluruh unit kerja.

Hasil analisis kriteria alternatif kebijakan William N. Dunn menegaskan bahwa solusi yang paling strategis adalah intervensi pada level nilai. Alternatif Penetapan Etika Ekologis sebagai *Core Values* ASN Daerah meraih skor tertinggi, menunjukkan bahwa tindakan fundamental harus dimulai dengan melegitimasi tanggung jawab lingkungan sebagai bagian tak terpisahkan dari integritas dan profesionalisme ASN. Solusi ini paling efektif mengatasi akar masalah kultural.

Oleh karena itu, rekomendasi kebijakan tunggal dan utama dari kajian ini adalah penerbitan Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara tentang Etika Ekologis sebagai Dimensi Wajib dalam *Core Values* ASN BerAKHLAK Daerah. Keputusan ini berfungsi sebagai *bridging policy* yang mengikat pimpinan dan staf, mengubah Ekoteologi dari sekadar himbauan moral menjadi kewajiban birokrasi yang terinstitusionalisasi.

Implementasi Keputusan Kepala Kanwil ini harus segera ditindaklanjuti dengan pengintegrasian Indikator Kepemimpinan Ekologis ke dalam penilaian kinerja Pejabat dan penegakan mekanisme *reward and punishment* yang adil. Langkah ini vital untuk memastikan bahwa keteladanan pimpinan menjadi nyata dan budaya *Green Office* terbentuk secara konsisten, sehingga memutus mata rantai kegagalan implementasi.

Secara keseluruhan, dengan menetapkan Etika Ekologis sebagai Fondasi Nilai ASN, Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara akan mampu mentransformasi dirinya, memenuhi tuntutan *Good Governance* yang akuntabel, dan secara kredibel memposisikan birokrasi keagamaan sebagai pelopor Keadilan Lingkungan dan pelaksana aktif dari visi peradaban hijau di Indonesia.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis skoring kriteria kebijakan, maka direkomendasikan kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara untuk menetapkan sebuah regulasi sebagai langkah fundamental untuk mengatasi rendahnya internalisasi nilai. Regulasi tersebut dalam bentuk **Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara tentang Penetapan dan Penjabaran Etika Ekologis sebagai Dimensi Wajib Ekoteologi dalam Core Values ASN BerAKHLAK**. Keputusan ini secara eksplisit mengikat seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, menetapkan bahwa menjaga lingkungan hidup dan mempraktikkan *Green Office* adalah prasyarat moral dan spiritual dari kinerja profesional, bukan sekadar program tambahan. Regulasi ini bertujuan menjadikan Etika Ekologis sebagai fondasi perilaku yang mengakar atau membudaya, sehingga secara efektif dapat menjadi landasan untuk perumusan standar *Green Office* dan implementasi mekanisme *reward and punishment* yang berkesinambungan.

REFERENSI

- Abdushomad, M. A. (2025, 24 Juni). Ekoteologi dan Refleksi Kepemimpinan Menteri Agama dalam Merawat Bumi. *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Bardach, E., & Patashnik, E. M. (2020). *A Pactical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to more Effective Problem Solving* (6th ed.). CQ Press.
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). The Whole-of-Government Approach to Public Sector Reform. *Public Administration Review*, 67(6), 1085-1090.
- Dewi, L. K. (2025). Implementasi Ekoteologi dalam Pembentukan Karakter Religius Murid di Adi Widyalaya Gurukula Bangli. *Jurnal Gringsing Agung*, 1(1), 9.
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.
- Dwiyanto, A. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Gramedia.

- Hamdi, A. Z. (2025, 27 Mei). Internalisasi *Core Value BerAKHLAK* dalam spirit *Ecotheology for Unity*. Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Haq, F. (2020). Fikih Lingkungan Hidup: Upaya Konservasi Alam Berbasis Ajaran Islam. *Jurnal Ilmiah Syari'ah*, 19(1), 1-18.
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Itjen Kemenag. (2025, 21 Agustus). Penguatan GRC, Energi Baru Reformasi Birokrasi. *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Kementerian Agama RI. (2025). *Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas (Asta Protas) Kementerian Agama*.
- Kementerian Agama RI. (2025). *Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kemenag Nomor SE 27 Tahun 2025 tentang Gerakan Kementerian Agama Aman, Sejuk, Rindang, dan Indah (ASRI)*.
- Kharlie, A. T. (2025, 3 Oktober). Substansi Ekoteologi dalam Modernisasi Jepang. *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Nasr, S. H. (2018). *Man and Nature: The Spiritual Crisis of Modern Man*. Routledge.
- Parsons, W. (2012). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Edward Elgar Publishing.
- Prajadhita, I. P. W. (2025). Implementasi Ekoteologi dalam Pembentukan Karakter Religius Murid di Adi Widyalaya Gurukula Bangli. *Jurnal Gringsing Agung*, 1(1), 9.
- Ramdhani, M. A. (2025, 25 Juni). Integrasi Nilai Spiritual dan Lingkungan, Kemenag Perkuat Kurikulum Pelatihan Ekoteologi. *Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI*.
- Saenong, F. F. (2025, 23 Juli). Transformasi Moderasi Menuju Gagasan Ekoteologi untuk Selamatkan Bumi. *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Saleh, H. M. (2025, 12 September). Implementasi Ekoteologi, Kemenag Sultra Perkuat Gerakan ASRI. *Sultrademo.co*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schlosberg, D. (2007). *Defining Environmental Justice: Theories, Movements, and Nature*. Oxford University Press.
- Sebayang, D. A. (2025, 5 Agustus). Ekoteologi: Transformasi Kemenag dari Birokrasi Menuju Aksi Selamatkan Bumi. *Islami.co*.
- Umar, N. (2025, 12 April). Kemenag Gencarkan Pelestarian Lingkungan Lewat Masjid, KUA, dan Wakaf Hutan. *Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- United Nations. (2006). *Definition of Basic Concepts and Terminologies in Governance and Public Administration*. UN-ESCAP.
- Wamsler, C., & St. Clair, A. L. (2015). The Role of Governance in Urban Climate Adaptation: Considering the Green-Blue and Grey Dimension. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(12), 2115-2135.