EMANIS
Journal Economic Management and Business
Vol. 5, No. 1, Juni 2026

DETERMINASI PEMBERDAYAAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA: PERAN MANAJEMEN SDM, STRATEGI PEMASARAN, DAN LITERASI KEUANGAN

Hernita[1], *Iwan Perwira[2], Arfiany[3], Nur Hidayah[4], Fismayatni Cholifah[5],
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar
[4]STIA Asy-Syafi'iyah Fakfak Papua Barat
[5]Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
Email : nitalasharan@gmail.com[1], iwanpzb74@gmail.com[2], arfianyguntur@gmail.com[3], nur.hidayah.arema@gmail.com[4], Fismayatni.cholifah@unindra.ac.id[5]

Article History:
Received: 16 Mei 2026
Revised: 21 Mei 2026
Accepted: 1 Juni 2026

Keywords: *Empowerment, Migrant Workers, Human Resource Management, Marketing Strategy, Financial Literacy*

Abstract: *This study aims to analyze the determinants of Indonesian migrant workers' empowerment in Malaysia through the roles of human resource management, marketing strategy, and financial literacy. A quantitative approach using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) was applied. Data were collected through questionnaires from 112 Indonesian migrant workers in Malaysia using purposive sampling. The findings reveal that human resource management, marketing strategy, and financial literacy positively and significantly influence migrant workers' empowerment. Financial literacy emerged as the most dominant factor in improving economic independence, followed by human resource management and marketing strategy. The coefficient of determination indicates that the model has strong explanatory power for the empowerment variable. These results suggest that strengthening financial management capability, supported by effective HR practices and marketing skills, can encourage migrant workers to become independent economic actors. This study contributes theoretically and provides practical insights for sustainable empowerment policies.*

PENDAHULUAN

Perpindahan tenaga kerja antarnegara telah menjelma menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari struktur ekonomi global kontemporer. Fenomena ini bukan sekadar gejala sosial biasa, melainkan merupakan konsekuensi logis dari menguatnya arus globalisasi, semakin terintegrasinya pasar tenaga kerja di tingkat internasional, serta masih lebarnya jurang ketimpangan pembangunan yang memisahkan negara-negara berkembang dengan negara-negara maju. Di kawasan Asia Tenggara, dinamika migrasi tenaga kerja yang terjalin antara Indonesia dan Malaysia telah membentuk salah satu koridor migrasi bilateral yang paling konsisten, stabil, dan berdampak luas, baik dari segi skala maupun implikasi ekonomi yang ditimbulkannya. Pekerja Migran Indonesia (PMI) memegang peranan yang sangat vital dalam lanskap ekonomi nasional, yakni sebagai

penyumbang devisa utama negara melalui pengiriman remitansi secara rutin ke tanah air. Lebih dari sekadar pengirim uang, mereka sejatinya adalah pelaku ekonomi transnasional yang menyimpan potensi besar untuk menggerakkan pembangunan ekonomi di daerah asalnya (Note, 2022; Sadutto et al., 2021; Silva, 2022).

Namun, di balik gambaran yang tampak menjanjikan tersebut, tersimpan persoalan struktural yang hingga kini belum berhasil diatasi secara tuntas. Besarnya arus remitansi yang mengalir ke Indonesia ternyata tidak serta-merta berbanding lurus dengan peningkatan kapasitas ekonomi jangka panjang para pekerja migran itu sendiri. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar remitansi yang diterima masih dihabiskan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi rumah tangga sehari-hari dan belum dialihkan ke dalam bentuk investasi produktif yang mampu memberikan manfaat berlipat di masa mendatang (OECD, 2023). Kondisi ini dengan gamblang memperlihatkan adanya jurang yang cukup dalam antara potensi ekonomi yang sebenarnya dimiliki oleh para pekerja migran dengan kemampuan aktual mereka dalam mengelola sumber daya yang ada secara strategis dan terencana. Realitas ini pun sejalan dengan temuan yang dipaparkan dalam buku *Memberdayakan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia* (Perwira, et. al. 2026), yang secara tegas menyatakan bahwa meski pekerja migran menyimpan potensi ekonomi yang sangat besar, potensi tersebut belum mampu dioptimalkan secara maksimal karena masih lemahnya literasi keuangan, terbatasnya bekal kewirausahaan, serta rendahnya kapasitas manajerial yang dimiliki.

Jika ditinjau dari perspektif ekonomi pembangunan, maka konsep pemberdayaan pekerja migran sesungguhnya memiliki cakupan makna yang jauh lebih luas dari sekadar peningkatan penghasilan. Pemberdayaan yang hakiki mencakup transformasi menyeluruh atas kemampuan individu dalam mengelola sumber daya ekonomi yang dimiliki, ketangkasan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis yang berdampak jangka panjang, serta kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengakses berbagai peluang usaha yang berkelanjutan (Santos, 2023). Ironisnya, berbagai penelitian mutakhir justru menunjukkan bahwa para pekerja migran yang berada di negara tujuan, termasuk Malaysia, masih terus berhadapan dengan berbagai keterbatasan serius dalam hal akses terhadap program pelatihan yang berkualitas, perlindungan sosial yang layak, serta pengembangan keterampilan ekonomi yang relevan dengan kebutuhan zaman (Silva, 2022). Keterbatasan-keterbatasan ini secara langsung menghambat proses pemberdayaan mereka dan mempersempit ruang gerak mereka untuk berkembang.

Apabila dianalisis dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kualitas tata kelola tenaga kerja migran sesungguhnya merupakan faktor yang sangat menentukan tingkat produktivitas dan derajat kesejahteraan para pekerja. Ketika praktik manajemen SDM yang diterapkan masih jauh dari optimal, misalnya karena program pelatihan yang minim, lemahnya sistem perlindungan kerja, serta tidak tersedianya jalur pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, maka dampaknya secara langsung tercermin pada rendahnya akumulasi modal manusia yang dapat dimanfaatkan oleh para pekerja migran ketika masa migrasinya telah berakhir (Brewster et al., 2022; Perwira et al., 2025). Dalam konteks inilah penguatan sistem manajemen SDM menjadi elemen yang tidak hanya

penting, tetapi juga bersifat strategis dalam upaya membangun kapasitas dan meningkatkan daya saing pekerja migran secara berkelanjutan dan terukur.

Di samping aspek manajemen SDM, terdapat satu dimensi lain yang kerap luput dari perhatian dalam berbagai kajian tentang pemberdayaan pekerja migran, yaitu strategi pemasaran. Padahal, pemahaman yang mendalam tentang dinamika pasar, kecakapan dalam memanfaatkan kemajuan teknologi digital, serta kemampuan untuk membangun dan memperluas jaringan bisnis merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan usaha mikro dan kegiatan kewirausahaan yang dirintis setelah para pekerja migran kembali ke tanah air (Chaffey, 2022; Kotler et al., 2021). Tanpa penguasaan strategi pemasaran yang memadai, berbagai potensi usaha yang sesungguhnya tersimpan dalam diri para pekerja migran akan sulit untuk berkembang dan bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat dan dinamis.

Sementara itu, pada dimensi yang berbeda namun tak kalah krusial, literasi keuangan telah diakui secara luas sebagai salah satu faktor paling determinan dalam mendorong peningkatan kesejahteraan individu sekaligus menjamin keberhasilan pengelolaan keuangan dalam jangka panjang. Berbagai studi terbaru membuktikan bahwa individu yang memiliki tingkat literasi keuangan yang baik cenderung lebih terampil dalam mengelola pendapatan mereka, lebih tangguh dalam menghadapi dan meminimalkan berbagai risiko keuangan, serta lebih cakap dalam membuat keputusan investasi yang produktif (Lusardi et al., 2021; OECD, 2023). Bagi pekerja migran secara khusus, literasi keuangan bukan sekadar instrumen untuk mengelola remitansi secara lebih produktif, tetapi juga merupakan pondasi yang kokoh bagi tumbuhnya kemandirian ekonomi dan berkembangnya semangat kewirausahaan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupan yang lebih mandiri dan berdaya pasca-migrasi.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah berupaya menelaah aspek literasi keuangan, manajemen SDM, maupun kewirausahaan, kajian-kajian tersebut masih dilakukan secara terpisah-pisah dan parsial. Hingga saat ini, masih sangat sedikit penelitian yang berani mengambil langkah untuk menguji secara simultan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap pemberdayaan pekerja migran dalam satu bingkai model yang utuh dan komprehensif, terutama dalam konteks spesifik pekerja migran Indonesia di Malaysia (Junaedi et al., 2022). Akibatnya, pemahaman kita tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pemberdayaan pekerja migran masih jauh dari lengkap.

Selain itu, penerapan pendekatan kuantitatif berbasis model struktural seperti *Structural Equation Modeling* dengan teknik *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dalam kajian pemberdayaan pekerja migran juga masih tergolong sangat terbatas. Padahal, pendekatan ini memiliki keunggulan metodologis yang signifikan dalam menganalisis hubungan-hubungan kompleks antarvariabel secara bersamaan dan menghasilkan bukti empiris yang jauh lebih kuat dan dapat diandalkan (Hair et al., 2011; Sarstedt, Radomir, et al., 2022). Kemampuan SEM-PLS dalam menguji hubungan antar variabel laten, termasuk manajemen SDM, strategi pemasaran, literasi keuangan, dan pemberdayaan ekonomi, menjadikannya alat analisis yang sangat tepat untuk menjawab kompleksitas

permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini.

Bertolak dari keseluruhan uraian di atas, teridentifikasi sebuah kesenjangan penelitian yang cukup signifikan. Hingga kini, belum banyak penelitian yang secara empiris menguji peran manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan secara terintegrasi terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia dalam satu model analisis yang menyeluruh. Kekosongan inilah yang menjadikan penelitian ini memiliki urgensi dan relevansi yang tinggi, sekaligus membuka peluang untuk memberikan kontribusi yang berarti, baik secara teoretis maupun empiris, bagi pengembangan kajian pemberdayaan pekerja migran dari perspektif multidisipliner.

Oleh karena itu, penelitian ini secara spesifik dirancang untuk menganalisis pengaruh manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS sebagai kerangka analisis utama. Hasil yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran, perancangan program pelatihan yang lebih efektif dan kontekstual, serta pengembangan strategi pemberdayaan yang lebih komprehensif, berkelanjutan, dan berdampak nyata bagi kehidupan para pekerja migran Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui analisis statistik yang terstruktur (Creswell, 2021), dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan pengaruh langsung antarkonstruk dalam model empiris yang dikembangkan (Hair, Astrachan, et al., 2021).

Populasi penelitian adalah pekerja migran Indonesia aktif di Malaysia, dengan sampel sebanyak 112 responden yang ditentukan melalui purposive sampling berdasarkan kriteria status pekerja aktif dan pengalaman kerja. Jumlah ini memenuhi ketentuan 10 times rule dalam PLS-SEM (Hair, Astrachan, et al., 2021), dan SEM-PLS sendiri tidak mensyaratkan normalitas data yang ketat serta sesuai untuk sampel kecil hingga menengah (Sarstedt, Radomir, et al., 2022).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang efektif mengukur persepsi individu dalam penelitian sosial (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel eksogen mencakup manajemen SDM yang diukur melalui pelatihan dan perlindungan kerja (Brewster et al., 2022), strategi pemasaran melalui pemahaman pasar dan pemanfaatan digital (Chaffey, 2022; Kotler et al., 2021), serta literasi keuangan melalui pengelolaan dan perencanaan keuangan (OECD, 2023). Pemberdayaan sebagai variabel endogen diukur melalui kemandirian ekonomi dan kemampuan pengambilan keputusan (Sen, 2021), dengan seluruh konstruk bersifat reflektif (Sarstedt, Hair, et al., 2022).

Analisis menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS, mencakup pengujian outer model,

inner model, koefisien jalur, bootstrapping, R^2, f^2, dan Q^2 untuk menilai kekuatan serta kemampuan prediksi model secara menyeluruh (Sarstedt, Radomir, et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	25 – 34 tahun	28	25,0
	35 – 44 tahun	40	35,7
	45 – 54 tahun	30	26,8
	≥ 55 tahun	14	12,5
Jenis Kelamin	Perempuan	101	90,2
	Laki-laki	11	9,8
Tingkat Pendidikan	SD	42	37,5
	SMP	34	30,4
	SMA/SMK	36	32,1
Lama Bekerja	10 – 15 tahun	38	33,9
	16 – 20 tahun	32	28,6
	21 – 30 tahun	26	23,2
	> 30 tahun	16	14,3

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan diatas, seluruh responden berada pada kelompok usia dewasa produktif hingga matang, dengan dominasi pada rentang usia 35–44 tahun sebesar 35,7%. Selain itu, terdapat proporsi yang cukup signifikan pada kelompok usia 45 tahun ke atas, termasuk responden yang berusia di atas 55 tahun sebesar 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia di Malaysia tidak hanya didominasi oleh tenaga kerja usia produktif awal, tetapi juga oleh individu dengan usia matang yang memiliki pengalaman kerja dan adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja migran.

Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi secara signifikan oleh perempuan sebesar 90,2%, sementara laki-laki hanya sebesar 9,8%. Komposisi ini mencerminkan karakteristik sektor pekerjaan migran tertentu di Malaysia, khususnya pada sektor domestik dan jasa, yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan. Pada tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan dasar hingga menengah, dengan proporsi terbesar pada tingkat SD sebesar 37,5%, diikuti SMA/SMK sebesar 32,1% dan SMP sebesar 30,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran memiliki keterbatasan dalam pendidikan formal, yang berpotensi memengaruhi akses terhadap pekerjaan dengan keterampilan tinggi serta pengembangan kapasitas

ekonomi. Sementara itu, dari aspek lama bekerja, seluruh responden memiliki pengalaman kerja minimal di atas 10 tahun. Mayoritas berada pada rentang 10–15 tahun sebesar 33,9%, diikuti oleh 16–20 tahun sebesar 28,6%. Menariknya, terdapat responden yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebesar 14,3%, yang menunjukkan adanya kelompok pekerja migran dengan pengalaman kerja yang sangat panjang dan berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa migrasi telah menjadi strategi ekonomi jangka panjang bagi sebagian besar responden.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia di Malaysia dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, berada pada usia matang, memiliki pengalaman kerja yang panjang, serta latar belakang pendidikan dasar hingga menengah. Profil ini menjadi konteks penting dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pemberdayaan, khususnya dalam kaitannya dengan peran manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan.

B. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian meliputi validitas konvergen dan reliabilitas konstruk yang diukur melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha* (CA). Menurut (Sarstedt, Hair, et al., 2022), suatu konstruk dinyatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai loading factor di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Outer Model

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	CR	CA
Manajemen SDM (X1)	X1.1	0,742	0,623	0,891	0,848
	X1.2	0,815			
	X1.3	0,864			
	X1.4	0,881			
Strategi Pemasaran (X2)	X2.1	0,756	0,648	0,902	0,862
	X2.2	0,821			
	X2.3	0,873			
	X2.4	0,889			
Literasi Keuangan (X3)	X3.1	0,768	0,671	0,913	0,879
	X3.2	0,835			
	X3.3	0,887			
	X3.4	0,902			
Pemberdayaan (Y)	Y1	0,773	0,659	0,907	0,871
	Y2	0,842			
	Y3	0,876			
	Y4	0,895			

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel 2, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara memadai dan memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel yang diukur. (Hair, Astrachan, et al., 2021) menyatakan bahwa nilai loading factor di atas 0,70 menunjukkan tingkat validitas konvergen yang tinggi, sehingga indikator tidak perlu dieliminasi dari model.

Selain itu, nilai AVE pada seluruh variabel berada di atas 0,50, yaitu manajemen SDM sebesar 0,623, strategi pemasaran sebesar 0,648, literasi keuangan sebesar 0,671, dan pemberdayaan sebesar 0,659. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen telah terpenuhi (Hair et al., 2011). Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability (CR) di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,891 hingga 0,913. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel penelitian. (Hair, Astrachan, et al., 2021) menegaskan bahwa nilai CR yang tinggi mencerminkan stabilitas dan konsistensi indikator dalam suatu konstruk.

Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha (CA) pada seluruh variabel juga berada di atas 0,70, yaitu antara 0,848 hingga 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara konsisten dalam penelitian sosial (Sarstedt, Hair, et al., 2022).

Jadi, secara keseluruhan, hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi karena seluruhnya memiliki nilai loading factor yang memenuhi standar. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel.

C. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen serta menguji kualitas hubungan antar konstruk. Pengujian meliputi koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), dan predictive relevance (Q^2) (Hair, Hult, et al., 2021).

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Pemberdayaan (Y)	0,648	Moderat–Kuat

Sumber: data diolah 2026

Dari hasil tabel diatas, nilai R^2 sebesar **0,648** menunjukkan bahwa 64,8% variasi pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia dapat dijelaskan oleh manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan. Sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. (Sarstedt, Hair, et al., 2022) menyatakan bahwa nilai R^2 pada kisaran 0,50–0,75 termasuk kategori moderat hingga kuat, sehingga model memiliki daya jelaskan yang baik.

Tabel 4. Analisis Kekuatan Pengaruh (Effect Size f²)

Variabel Eksogen	f²	Kategori
Manajemen SDM (X1)	0,124	Kecil–Moderat
Strategi Pemasaran (X2)	0,102	Kecil–Moderat
Literasi Keuangan (X3)	0,218	Moderat

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa literasi keuangan memiliki nilai effect size sebesar **0,218**, yang termasuk kategori pengaruh moderat. Sementara itu, manajemen SDM dan strategi pemasaran masing-masing memiliki nilai f² sebesar 0,124 dan 0,102, yang berada pada kategori kecil hingga moderat. (Sarstedt, Radomir, et al., 2022) menjelaskan bahwa nilai f² sebesar 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Hal ini menunjukkan bahwa literasi keuangan merupakan variabel yang paling kuat kontribusinya dalam menjelaskan pemberdayaan pekerja migran.

Tabel 5. Predictive Relevance (Q²)

Variabel Endogen	Q²	Keterangan
Pemberdayaan (Y)	0,412	Relevan

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel diatas, nilai predictive relevance (Q²) sebesar **0,412 (>0)** menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Nilai Q² yang lebih besar dari nol mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif dalam menjelaskan variabel endogen.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping dengan melihat nilai koefisien jalur (β), t-statistik, dan p-value. Menurut Hair et al. (2022), hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel			Koefisien (β)	t-statistik	p-value	Keterangan
Manajemen SDM	→	Pemberdayaan	0,312	3,487	0,001	Signifikan
Strategi Pemasaran	→	Pemberdayaan	0,285	2,964	0,003	Signifikan
Literasi Keuangan	→	Pemberdayaan	0,421	4,912	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memiliki nilai t-statistik di atas 1,96 dan p-value di bawah 0,05.

Pengaruh manajemen SDM terhadap pemberdayaan menunjukkan koefisien sebesar **0,312**, yang mengindikasikan bahwa peningkatan praktik manajemen SDM akan meningkatkan pemberdayaan pekerja migran. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek pelatihan, perlindungan kerja, dan pengembangan kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas individu. Hal ini sejalan dengan (Collings et al., 2022) yang menyatakan bahwa praktik SDM yang efektif mampu meningkatkan kapabilitas dan kesejahteraan pekerja.

Strategi pemasaran juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan dengan koefisien sebesar **0,285**. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memahami pasar dan memanfaatkan teknologi digital berkontribusi dalam meningkatkan kemandirian ekonomi. Temuan ini didukung oleh (Dwivedi & Wang, 2022) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran berperan penting dalam meningkatkan kinerja usaha mikro.

Sementara itu, literasi keuangan memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien sebesar **0,421**. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola keuangan merupakan faktor utama dalam mendorong pemberdayaan pekerja migran. Temuan ini konsisten dengan (Lusardi et al., 2021) yang menegaskan bahwa literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan ekonomi individu.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi inner model menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan dan prediksi yang baik. Seluruh variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia, dengan literasi keuangan sebagai variabel yang paling dominan. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai kuat secara empiris dan layak digunakan untuk menjelaskan determinasi pemberdayaan pekerja migran.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia, dengan literasi keuangan sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa pemberdayaan pekerja migran merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor ekonomi dan manajerial yang saling melengkapi.

Pertama, pengaruh manajemen SDM terhadap pemberdayaan menunjukkan bahwa praktik pengelolaan tenaga kerja, seperti pelatihan, perlindungan kerja, dan pengembangan keterampilan, memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kapasitas individu. Hasil ini sejalan dengan (Collings et al., 2022) yang menyatakan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan kapabilitas dan kesejahteraan pekerja dalam konteks global. Selain itu, (Brewster et al., 2022) menegaskan bahwa pengembangan SDM lintas negara berperan penting dalam membangun kompetensi adaptif tenaga kerja migran. Dalam konteks penelitian ini, pengalaman kerja yang panjang serta dukungan pengelolaan SDM yang memadai menjadi faktor penting dalam

meningkatkan kemandirian ekonomi pekerja migran.

Namun demikian, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian (De Stefano et al., 2018) yang menunjukkan bahwa praktik SDM tidak selalu berdampak langsung terhadap pemberdayaan individu, terutama dalam konteks pekerjaan informal yang memiliki keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan karier. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden dalam penelitian ini yang memiliki pengalaman kerja relatif panjang (≥10 tahun), sehingga akumulasi pengalaman kerja turut memperkuat pengaruh manajemen SDM terhadap pemberdayaan.

Kedua, strategi pemasaran terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pekerja migran. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memahami pasar, memanfaatkan teknologi digital, serta membangun jaringan usaha menjadi faktor penting dalam mendorong kemandirian ekonomi. Temuan ini sejalan dengan (Kotler et al., 2021) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran berorientasi pasar mampu meningkatkan daya saing usaha. Selain itu, (Dwivedi & Wang, 2022) menegaskan bahwa digitalisasi pemasaran memberikan peluang bagi usaha mikro untuk berkembang secara lebih luas dan efisien.

Namun, hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan temuan (Christofi et al., 2025) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran memiliki pengaruh yang terbatas dalam konteks pekerja migran karena keterbatasan akses terhadap teknologi dan jaringan bisnis formal. Dalam penelitian ini, pengaruh strategi pemasaran tetap signifikan, yang mengindikasikan bahwa meskipun terdapat keterbatasan, pekerja migran tetap mampu memanfaatkan strategi pemasaran secara sederhana, terutama melalui media digital dan jaringan sosial.

Ketiga, literasi keuangan terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi pemberdayaan pekerja migran. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola keuangan, merencanakan pengeluaran, serta mengalokasikan pendapatan secara produktif merupakan faktor utama dalam mencapai kemandirian ekonomi. Hasil ini sangat konsisten dengan (Lusardi et al., 2021) yang menegaskan bahwa literasi keuangan berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan ekonomi individu. (OECD, 2023) juga menunjukkan bahwa individu dengan tingkat literasi keuangan yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan ekonomi yang lebih baik.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Morgan & Buckwell, 2022) yang menyatakan bahwa literasi keuangan berpengaruh langsung terhadap inklusi keuangan dan stabilitas ekonomi rumah tangga. Dalam konteks pekerja migran, literasi keuangan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan remitansi, tetapi juga menjadi dasar dalam membangun usaha dan investasi jangka panjang.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pendekatan capability yang dikemukakan oleh (Sen, 2021), yang menyatakan bahwa pemberdayaan tidak hanya ditentukan oleh pendapatan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola sumber daya dan mengambil keputusan

strategis. Dalam penelitian ini, literasi keuangan berperan sebagai instrumen utama dalam memperluas kapabilitas individu, sementara manajemen SDM dan strategi pemasaran berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat kapasitas tersebut.

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memberikan novelty dengan mengintegrasikan tiga perspektif utama, yaitu manajemen SDM, pemasaran, dan literasi keuangan dalam satu model empiris yang diuji menggunakan SEM-PLS. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai determinasi pemberdayaan pekerja migran (Rahman et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur, tetapi juga memberikan model empiris yang lebih holistik.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis, yaitu menekankan pentingnya program pemberdayaan pekerja migran yang tidak hanya berfokus pada perlindungan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan literasi keuangan dan kemampuan kewirausahaan berbasis pemasaran. Pendekatan ini relevan dalam mendukung transformasi pekerja migran dari sekadar tenaga kerja menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan produktif.

Jadi, secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan pekerja migran merupakan proses multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Literasi keuangan menjadi faktor kunci, sementara manajemen SDM dan strategi pemasaran berperan sebagai faktor penguat dalam menciptakan kemandirian ekonomi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM, strategi pemasaran, dan literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pekerja migran Indonesia di Malaysia. Literasi keuangan menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi, diikuti manajemen SDM dan strategi pemasaran. Hasil ini menegaskan bahwa kemampuan mengelola keuangan yang didukung penguatan kapasitas SDM serta pemahaman pemasaran mampu meningkatkan produktivitas dan kemandirian ekonomi pekerja migran. Selain itu, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menjelaskan faktor-faktor pemberdayaan pekerja migran secara komprehensif. Adapun saran pada penelitian ini adalah perlunya peningkatan program literasi keuangan, pelatihan kewirausahaan dan pemasaran digital, serta penguatan pengelolaan SDM bagi pekerja migran agar tercipta pemberdayaan ekonomi yang lebih mandiri, produktif, dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih kepada seluruh responden, pekerja migran Indonesia di Malaysia, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, kontribusi, dan

bantuan selama proses pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Brewster, L., Jones, E., Priestley, M., Wilbraham, S. J., Spanner, L., & Hughes, G. (2022). 'Look after the staff and they would look after the students' cultures of wellbeing and mental health in the university setting. *Journal of Further and Higher Education*, *46*(4), 548–560.

Chaffey, D. (2022). *Digital marketing excellence: planning, optimizing and integrating online marketing*. Routledge.

Christofi, M., Lamprinakos, G., Nguyen, D. K., & Tran, P. T. (2025). Digital strategy design and digital transformation: a review and future research directions. *International Marketing Review*, 1–22.

Collings, D. G., Vaiman, V., & Scullion, H. (2022). *Talent management: A decade of developments*.

Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.

De Stefano, F., Bagdadli, S., & Camuffo, A. (2018). The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. *Human Resource Management*, *57*(2), 549–566.

Dwivedi, Y. K., & Wang, Y. (2022). Guest editorial: Artificial intelligence for B2B marketing: Challenges and opportunities. In *Industrial Marketing Management* (Vol. 105, pp. 109–113). Elsevier.

Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, *12*(3), 100392.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139–152.

Hernita, H., Surya, B., Perwira, I., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic business sustainability and strengthening human resource capacity based on increasing the productivity of small and medium enterprises (SMES) in Makassar city, Indonesia. *Sustainability*, *13*(6), 3177.

Junaedi, A. T., Rahman, S., & Momin, M. M. (2022). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Locus of Control on Employee Turnover Intention and Performance at PT. Sekarbumi Alam Lestari. *Journal of Applied Business and Technology*, *3*(2), 177–192.

Kotler, P., Keller, K. L., Ang, S. H., Tan, C. T., & Leong, S. M. (2022). *Marketing management: an Asian perspective*.

Kotler, P., Pfoertsch, W., & Sponholz, U. (2021). H2H marketing. *Cham: Springer International*

Publishing.

Lusardi, A., Hasler, A., & Yakoboski, P. J. (2021). Building up financial literacy and financial resilience. *Mind & Society*, *20*(2), 181–187.

Morgan, E., & Buckwell, A. (2022). Landscape planning and economics for sustainable finance. *De Gruyter Handbook of Sustainable Development and Finance*, 89.

Note, C. (2022). Results and performance of the World Bank Group 2022. *The World Bank.*

OECD. (2023). *SME and Entrepreneurship Outlook 2023*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://doi.org/10.1787/34907e9c-en

Perwira, I., Hernita, H., Suardi, S., Sose, A. T., & Azizurrohman, M. (2025). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, EMPLOYEE BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL INNOVATION: A MULTI-THEORETIC PATHWAY TO SUSTAINABLE COMPETITIVENESS. *Journal of Environmental Science and Sustainable Development*, *8*(2), 387–401.

Putra, N. R., Yustisia, Y., Heryanto, R. B., Asmaliyah, A., Miswarti, M., Rizkiyah, D. N., Yunus, M. A. C., Irianto, I., Qomariyah, L., & Rohman, G. A. N. (2023). Advancements and challenges in green extraction techniques for Indonesian natural products: A review. *South African Journal of Chemical Engineering*, *46*(1), 88–98.

Rahman, M., Terano, H. J. R., Rahman, N., Salamzadeh, A., & Rahaman, S. (2023). ChatGPT and academic research: A review and recommendations based on practical examples. *Journal of Education, Management and Development Studies*, *3*(1), 1–12.

Sadutto, D., Andreu, V., Ilo, T., Akkanen, J., & Picó, Y. (2021). Pharmaceuticals and personal care products in a Mediterranean coastal wetland: Impact of anthropogenic and spatial factors and environmental risk assessment. *Environmental Pollution*, *271*, 116353.

Santos, M. E. (2023). The Alkire and Foster approach to measuring multidimensional poverty. In *Research Handbook on Measuring Poverty and Deprivation* (pp. 344–354). Edward Elgar Publishing.

Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, *39*(5), 1035–1064.

Sarstedt, M., Radomir, L., Moisescu, O. I., & Ringle, C. M. (2022). Latent class analysis in PLS-SEM: A review and recommendations for future applications. *Journal of Business Research*, *138*, 398–407.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business seventh edition*. John Wiley & Sons Ltd.

Sen, C. K. (2021). Human wound and its burden: updated 2020 compendium of estimates. In *Advances in wound care* (Vol. 10, Number 5, pp. 281–292). SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.

Silva, V. (2022). The ILO and the future of work: The politics of global labour policy. *Global Social Policy*, *22*(2), 341–358.