

Penelitian ini membahas permasalahan pengelolaan sumber daya manusia pada Direktorat Bidang Pemasaran di PT Pupuk Indonesia (Persero). Pengelolaan SDM merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, pembagian beban kerja di antara karyawan tidak selalu seimbang. Ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik akibat beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan. Permasalahan serupa terjadi pada Departemen Pendukung Pemasaran dan Penjualan Wilayah 2, dimana terdapat ketidakmerataan beban kerja sebagai dampak dari distribusi tenaga kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis distribusi beban kerja pada setiap karyawan di Departemen Pendukung Pemasaran dan Penjualan Wilayah 2, guna menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode *Full-Time Equivalent* (FTE), dengan mempertimbangkan aspek waktu kelonggaran dan performa kinerja. Hasil dari perhitungan indeks FTE menunjukkan jumlah pekerja dengan jabatan staff dan admin tidak memerlukan penambahan tenaga kerja, bahkan terdapat beberapa pekerja yang terindikasi kekurangan beban kerja dan masih harus diberikan penambahan tugas. Sementara untuk jabatan officer memiliki beban kerja yang dikategorikan sebagai kelebihan beban kerja, sehingga memerlukan penambahan satu orang tenaga kerja untuk jabatan officer.

Kata kunci: Beban Kerja, Sumber Daya Manusia, *Full-Time Equivalent*, Waktu Kelonggaran, Performa Kinerja, Perencanaan Tenaga Kerja.

*This study addresses the issue of human resource management within the Marketing Directorate of PT Pupuk Indonesia (Persero). Effective HR management is a crucial factor in enhancing company productivity. However, the distribution of workload among employees is not always balanced, resulting in a less conducive work environment-either due to excessive workload or insufficient tasks. A similar issue occurs in the Marketing and Sales Support Department for Region 2, where workload disparity arises from suboptimal workforce allocation. This research aims to analyze the workload distribution among employees in the Marketing and Sales Support Department for Region 2, to determine the optimal number of employees. The analysis was conducted using the Full-Time Equivalent (FTE) method, incorporating allowances and rating factor as part of the calculation. The FTE index results indicate that the number of staff and administrative employees is sufficient, with some employees identified as underload, suggesting the potential for assigning additional tasks. However, the officer position shows signs of overload, indicating the need for one additional officer to maintain a balanced workload.*

*Keywords: Workload, Human Resource Management, Full-Time Equivalent, Allowance Time, Performance, Workforce Planning*