

ABSTRAK

Sektor perbankan memiliki tugas untuk mengelola keuangan masyarakat. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat, diperlukan perbaikan-perbaikan pada setiap aspek di dalam bank. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut terjadi karena SDM memegang peranan penting dalam menjalankan proses bisnis perusahaan. Pentingnya aspek SDM, sangat diperhatikan oleh Bank X. Bank X memegang prinsip setiap jabatan dibutuhkan individu dengan kriteria yang sesuai dengan tanggung jawab posisi jabatan. Untuk menetapkan individu yang tepat pada setiap posisi jabatan, diperlukan pedoman penilaian kriteria pengisi jabatan, sehingga dapat mendukung dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah melakukan usulan perbaikan pedoman penilaian kriteria jabatan di Bank X. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan metode yang digunakan adalah Metode AHP. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan kuesioner terhadap para pakar (*Decision Maker*). Untuk mengetahui bobot penilaian terbesar pada lima divisi Bank X, digunakan analisis AHP. Hasil bobot penilaian terbesar untuk lima divisi Bank X, yaitu : Divisi Komersial pada aspek kepribadian (27,5 %), Divisi Konsumer pada aspek kepribadian (39,9 %), Divisi Mikro pada aspek teknis pekerjaan (40,3 %), Divisi Operasional pada aspek teknis pekerjaan (36,8 %), dan Divisi Keuangan pada aspek teknis pekerjaan (40,6 %). Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis dengan menggunakan Metode AHP, menghasilkan perankingan bobot penilaian pada level kriteria dan subkriteria. Hal tersebut dapat digunakan dalam menetapkan individu yang tepat untuk mengisi posisi jabatan di Bank X, khususnya untuk tingkat manajer.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pengambilan Keputusan, *Analytical Hierarchy Process*