

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PEGAWAI BERPRESTASI MENGUNAKAN METODE MULTIFACTOR EVOLUTION PROCESS (MFEP) (STUDI KASUS: RSUP H. ADAM MALIK MEDAN)

¹Sri Wahyuni, ²Debi Yandra Niska

¹Sistem Komputer, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,
Jl. Gatot Subroto, km. 4,5 Medan, Indonesia

²Ilmu Komputer, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Medan,
Jl Willem Iskandar, Pasar V Medan, Indonesia

e-mail : yuke@dosen.pancabudi.ac.id, debiyandraniska@unimed.ac.id

Abstrak

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) H. Adam Malik Medan setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Dalam proses penilaian pegawai berprestasi masih secara manual dan sangat tidak efektif, sehingga dirasa kurang optimal dan memerlukan banyak waktu baik dalam menyusun laporan maupun proses memutuskan calon pegawai berprestasi. Untuk menyelesaikan persoalan tersebut, maka diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk membantu pihak rumah sakit dalam memilih pegawai yang berkualitas dan berprestasi. Dalam pengambilan keputusan, model yang dipakai dalam SPK ini adalah MultiFactor Evaluation Process (MFEP). Pada metode MFEP ini pengambilan keputusan dilakukan dengan memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifactor yang terlibat dan dianggap penting. Aplikasi yang digunakan dalam pembuatan sistem ini adalah bahasa pemrogramana PHP untuk pembuatan programnya dan MySql untuk pembuatan database. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan ini, pemilihan pegawai berprestasi pada RSUP H. Adam Malik Medan menjadi lebih efektif dan efisien serta menutup kemungkinan terjadinya kecurangan.

Kata Kunci : *SPK, Pegawai Berprestasi, MFEP.*

1. Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) H. Adam Malik Medan beralamat di Jl. Bunga Lau No. 17 Medan, Kelurahan Kemenangan, Kecamatan Medan Tuntungan. Lokasi RSUP H. Adam Malik Medan ini agak berada di daerah pedalaman, yaitu berjarak \pm 1km dari Jalan Jamin Ginting yang merupakan jalan raya menuju ke arah berastagi. Lokasi daerah yang di pedalaman ini sangat mendukung bagi para pasien, karena suasana tenang di daerah tersebut akan semakin mempercepat proses penyembuhan diri pasien.

RSUP H. Adam Malik Medan setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Namun proses dalam penilaian pegawai berprestasi masih dilakukan secara manual dan sangat tidak efektif. Sehingga dirasa kurang optimal dan memerlukan banyak waktu baik dalam menyusun laporan maupun memutuskan calon pegawai berprestasi. RSUP H. Adam Malik Medan saat ini memiliki sistem penentuan karyawan berprestasi yang masih bersifat subjektif atau berdasarkan pada pendapat pribadi. Penilai yang biasanya adalah manajer atau pemimpin pengambil keputusan di rumah

sakit tersebut. Dalam hal ini sering kali terdapat beberapa kendala yang terjadi, di antaranya penilaian tidak objektif, karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap kriteria dan bobot penilaian, sehingga terkadang memunculkan pertanyaan dan ketidakjelasan. Hal ini akan mengganggu stabilitas kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

Penilaian kinerja pegawai yang berlangsung selama ini di RSUP H. Adam Malik Medan sering dilakukan dengan cara yang kurang jelas dan tidak transparan. Hal ini akan mengakibatkan banyak masalah yang mengganggu hubungan antara pegawai dengan pihak rumah sakit. Sering kali banyak pegawai yang tidak puas dengan keputusan-keputusan sepihak yang diberikan oleh pihak rumah sakit mengenai pemilihan pegawai berprestasi. Hal ini terjadi karena kurang keterbukaannya pihak rumah sakit dalam proses penilaian kinerja pegawai dan tidak adanya sistem yang jelas dalam penilaian kinerja pegawai.

Untuk mengatasi masalah ini perlu diadakan pembaharuan sistem penilaian kinerja pegawai yang sudah ada. Salah satu langkah

pembaharuan itu adalah dengan menerapkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam penilaian kinerja pegawai.

Dalam pengambilan keputusan, SPK memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur, salah satu model yang dipakai dalam SPK adalah MFEP (MultiFactor Evalution Process). Pada metode MFEP ini pengambilan keputusan dilakukan dengan memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifactor yang terlibat dan dianggap penting. Dalam sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai berprestasi ini Penulis mengambil kutipan dari jurnal Ahmad Khadir volume : VI, Nomor 3, april 2014 menggunakan metode multifactor evaluation process pada penyeleksian calon siswa baru. Aplikasi yang digunakan dalam pembuatan sistem ini adalah bahasa pemrogramana PHP untuk pembuatan programnya dan MySql untuk pembuatan database.

Penerapan sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*) dalam penilaian kinerja pegawai akan memberikan penilaian secara terstruktur. Pihak rumah sakit akan memiliki sebuah sistem yang akan membantunya dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, sehingga keputusannya akan lebih baik karena didukung oleh sistem yang memberikan penilaian secara terperinci. Para pegawai juga akan lebih puas dalam menerima keputusan tersebut, karena pegawai mendapatkan penilaian yang jelas dan keputusan yang diberikan tidak bersifat sepihak karena adanya sistem yang akurat sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini, akan mengurangi masalah-masalah yang terjadi dalam pemilihan pegawai berprestasi.

2. Teori

a. Pengertian Sistem

Untuk dapat memperoleh suatu hasil yang optimal dari suatu perencanaan kegiatan-kegiatan yang penting, maka diperlukan adanya suatu sistem yang tepat guna mencapai tujuan yang diharapkan. Keberadaan suatu sistem sangat penting untuk mengolah data yang ada dalam suatu perusahaan hingga dapat dihasilkan suatu sistem informasi yang berguna sebagai bahan pembantu dalam mengambil keputusan.

Dalam suatu sistem terdapat beberapa subsistem-subsistem yang saling bekerja sama satu dengan lainnya guna mendukung semua kegiatan yang ada dalam perusahaan yang

sifatnya rutin. Dengan menjalankan suatu sistem yang benar dan teratur sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka dapat membantu kelancaran kegiatan yang dilakukan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mengenal sistem secara lebih baik dan benar, maka berikut ini pendapat pakar mengenai pengertian sistem: "Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Sistem adalah sebuah tatanan (keterpaduan) yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan satu fungsi atau tugas khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses pekerjaan tertentu. (Nasikin, 2011)

Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan (Oetomo, B. S. 2002). Sistem bisa ditafsirkan sebagai kesatuan elemen yang memiliki keterkaitan Beberapa elemen dapat digabungkan menjadi 1 unit, kelompok, atau komponen sistem tertentu (Rochim, Taufiq. 2002).

b. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tidak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Kusrini, 2007).

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi yang spesifik yang ditujukan untuk memecahkan masalah tertentu yang harus dipecahkan (Debi, 2018).

SPK juga dapat didefinisikan sebagai "sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah tidak terstruktur" (Turban, 2005). SPK dirancang untuk menunjang seluruh tahapan pembuatan keputusan yang dimulai dari tahap mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan, sampai pada kegiatan mengevaluasi pemilihan alternatif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem berbasis komputer yang dapat

menghasilkan alternatif terbaik yang telah ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu untuk membantu para pengambil keputusan dalam menentukan keputusan secara objektif.

3. Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)

Multifactor Evaluation Process (MFEP) adalah metode kuantitatif yang menggunakan weighting system. Dalam pengambilan keputusan multifaktor, pengambil keputusan secara subyektif dan intuitif menimbang berbagai faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan mereka. Untuk keputusan yang berpengaruh secara strategis, lebih dianjurkan menggunakan sebuah pendekatan kuantitatif seperti MFEP. Dalam MFEP pertama-tama seluruh kriteria yang menjadi faktor penting dalam melakukan pertimbangan diberikan pembobotan (weighting) yang sesuai. Langkah yang sama juga dilakukan terhadap alternatif-alternatif yang akan dipilih, yang kemudian dapat dievaluasi berkaitan dengan factor-faktor pertimbangan tersebut. Metode MFEP menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi. (Khaidir, 2014)

Proses pemilihan alternatif terbaik menggunakan weighting system, dimana metode tersebut merupakan metode kuantitatif, disebut sebagai metode Multifactor Evaluation Process (MFEP). Multifactor evaluation process banyak digunakan dengan alasan:

- a. Konsepnya sederhana dan mudah dipahami;
- b. Komputasinya efisien;
- c. Memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja relatif dan alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana.

Di bawah ini merupakan langkah-langkah proses perhitungan metode MFEP menurut Debi Mariza Nitbani (2012) :

- a. Menentukan faktor dan bobot faktor dimana total pembobotan harus sama dengan 1 (Σ pembobotan = 1), yaitu factor weight.
- b. Mengisikan nilai untuk setiap faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dari data-data yang akan diproses, nilai yang dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan merupakan nilai objektif, yaitu sudah pasti, factor evaluation yang nilainya antara 0 hingga 1.

- c. Proses perhitungan weight evaluation yang merupakan proses perhitungan bobot antara factor weight dan factor evaluation dengan serta penjumlahan seluruh hasil weight evaluations untuk memperoleh total hasil evaluasi. Setiap peserta seleksi mempunyai sebuah nilai evaluasi bagi ketiga faktor-faktor yang menjadi pertimbangannya, untuk mendapatkan nilai total evaluasi setiap peserta seleksi dengan cara perhitungan sebagai berikut:

Perhitungan nilai bobot evaluasi:

$$Nbe = Nbf \times Nef$$

Keterangan :

Nbe : Nilai Bobot Evaluasi
Nef : Nilai Evaluasi Faktor
Nbf : Nilai Bobot Faktor

Perhitungan total nilai evaluasi

$$Tne = Nbe1 + Nbe2 + Nbe3.....$$

Keterangan :

Tne : Total nilai evaluasi
Nbe : Nilai bobot evaluasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

RSUP H. Adam Malik Medan akan mengadakan penentuan pegawai berprestasi, akan diambil sampel 5 orang calon pegawai berprestasi, yaitu:

TABEL 1.
KANDIDAT PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Jenis Barang	Inisialisasi
1	Putri Resmin	PR
2	Iis Mayani	IM
3	Marwalisa Aritonang	MA
4	Rachel Pakpahan	RP
5	Yosephin Hasibuan	YH

Dalam penerapan MFEP yang harus dilakukan pertaman kali adalah penentuan faktor-faktor yang dianggap penting dalam pemilihan pegawai berprestasi. Langkah selanjutnya adalah perbandingan faktor-faktor tersebut untuk mendapatkan faktor mana yang paling penting dan seterusnya. Dalam penentuan

ini ditentukan bahwa “kejujuran” adalah faktor terpenting. Langkah selanjutnya adalah memberikan pembobotan kepada faktor-faktor yang digunakan dimana total pembobotan harus sama dengan 1 (Σ pembobotan = 1).

TABEL 2.
BOBOT KRITERIA

Faktor	Bobot Faktor
Kejujuran	0,15
Kedisiplinan	0,10
Sikap	0,10
Penampilan	0,05
Kerja sama	0,05
Loyalitas	0,10
Absensi	0,15
Jobs Desk	0,05
Kreatif	0,15
Komunikasi	0,10
Jumlah	1,00

Setelah melakukan pembobotan, calon pegawai berprestasi akan dipilih, yaitu Putri, Iis, Marwalisa, Rachel, Yosephin. Selanjutnya Putri, Iis, Marwalisa, Rachel, Yosephin dievaluasi dan diberikan nilai bobot untuk setiap kriterinya seperti pada tabel berikut:

TABEL 3.
DATA NILAI EVALUASI FAKTOR

Faktor	PR	IM	MA	RP	YH
Kejujuran	70	70	80	60	70
Kedisiplinan	90	80	70	90	70
Sikap	80	90	80	60	80
Penampilan	60	70	60	60	60
Kerja sama	80	70	70	60	90
Loyalitas	70	60	80	70	70
Absensi	80	90	60	70	60
Jobs Desk	80	80	70	60	80
Kreatif	70	70	90	70	70
Komunikasi	60	70	60	60	70

Keterangan: 90 – 100 = Sangat Baik
80 – 89 = Baik
70 – 79 = Cukup
60 – 69 = Kurang
50 – 59 = Buruk

Dengan adanya informasi tersebut, terdapatlah jumlah total nilai evaluasi untuk setiap alternatif. Setiap pegawai mempunyai sebuah nilai evaluasi bagi ke sepuluh faktor yang menjadi pertimbangannya, untuk mendapatkan nilai total evaluasi setiap pegawai dilakukan dengan cara sebagai berikut:

TABEL 4.
NILAI EVALUASI PUTRI RESMIN

Faktor	Bobot Faktor	X	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	x	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	x	90	9
Sikap	0,10	x	80	8
Penampilan	0,05	x	60	3
Kerja sama	0,05	x	80	4
Loyalitas	0,10	x	70	7
Absensi	0,15	x	80	12
Jobs Desk	0,05	x	80	4
Kreatif	0,15	x	70	10,5
Komunikasi	0,10	x	60	6
Jumlah	1			74

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk **Putri Resmin** adalah **74**.

TABEL 5.
NILAI EVALUASI IIS MAYANI

Faktor	Bobot Faktor	X	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	x	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	x	80	8
Sikap	0,10	x	90	9
Penampilan	0,05	x	70	3,5
Kerja sama	0,05	x	70	3,5
Loyalitas	0,10	x	60	6
Absensi	0,15	x	90	13,5
Jobs Desk	0,05	x	80	4
Kreatif	0,15	x	70	10,5
Komunikasi	0,10	x	70	7
Jumlah	1			75,5

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk **Iis Mayani** adalah **75,5**.

Cara untuk menghitung nilai bobot evaluasi untuk Marwalisa Aritonang adalah sebagai berikut:

TABEL 6.
NILAI EVALUASI MARWALISA ARITONANG

Faktor	Bobot Faktor	X	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	X	80	12
Kedisiplinan	0,10	X	70	7
Sikap	0,10	X	80	8
Penampilan	0,05	X	60	3
Kerja sama	0,05	X	70	3,5
Loyalitas	0,10	X	80	8
Absensi	0,15	X	60	9
Jobs Desk	0,05	X	70	3,5
Kreatif	0,15	X	90	13,5
Komunikasi	0,10	X	60	6
Jumlah	1			69,5

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk **Marwalisa Aritonang** adalah **69,5**.

TABEL 7.
NILAI EVALUASI RACHEL PAKPAHAN

Faktor	Bobot Faktor	X	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	X	60	9
Kedisiplinan	0,10	X	90	9
Sikap	0,10	X	60	6
Penampilan	0,05	X	60	3
Kerja sama	0,05	X	60	3
Loyalitas	0,10	X	70	7
Absensi	0,15	X	70	10,5
Jobs Desk	0,05	X	60	3
Kreatif	0,15	X	70	10,5
Komunikasi	0,10	X	60	6
Jumlah	1			67

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas juga didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk Rachel Pakpahan. Adapun jumlah nilai bobot evaluasi untuk **Rachel Pakpahan** adalah **67**.

TABEL 8.
NILAI EVALUASI YOSEPHIN HASIBUAN

Faktor	Bobot Faktor	X	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	X	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	X	70	7
Sikap	0,10	X	80	8
Penampilan	0,05	X	60	3
Kerja sama	0,05	X	90	4,5
Loyalitas	0,10	X	70	7
Absensi	0,15	X	60	9
Jobs Desk	0,05	X	80	4
Kreatif	0,15	X	70	10,5
Komunikasi	0,10	X	70	7
Jumlah	1			70,5

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk **Yosephin Hasibuan** adalah **70,5**.

Dari hasil perhitungan nilai bobot evaluasi menggunakan Metode MFEP kita dapat mengetahui siapa pegawai yang berprestasi. Karena metode MFEP menentukan alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah di pilih. Oleh karena itu, dalam penentuan pemilihan pegawai berprestasi pada RSUP H. Adam Malik Medan dimenangkan oleh **Iis Mayani** dengan jumlah nilai bobot evaluasi = **75,5**.

5. Kesimpulan dan Saran

Setelah melakukan penelitian, maka terdapat beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

- Sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai berprestasi pada RSUP H. Adam Malik Medan dapat diselesaikan dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process (MFEP)*.
- Penggunaan metode *Multifactor Evaluation Process (MFEP)* dilakukan dengan menentukan kriteria-kriteria, dan setiap kriteria terdapat nilai-nilainya. Sehingga saat memberikan penilaian terhadap pegawai tersebut maka akan dikalikan dengan nilai kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini dapat membantu pihak RSUP H. Adam Malik Medan dalam menentukan pegawai berprestasi dengan mudah dan cepat.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan untuk pengembangan selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepannya sistem pendukung keputusan ini tidak hanya menentukan pegawai berprestasi saja, tetapi juga dapat digunakan untuk menentukan Kasubag di setiap instansi.
- b. Sistem pendukung keputusan ini masih sederhana, sehingga masih dapat dikembangkan agar menjadi acuan yang lebih baik.
- c. Agar lebih mudah diakses setiap saat, maka Sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai berprestasi ini dapat segera dipublish dengan cara membeli hosting dan domain.

6. Referensi

- [1] Faqih, Husni. 2014. Implementasi DSS Dengan Metode SAW untuk Menentukan Prioritas Pekerjaan Operasi dan Pemeliharaan Sistem Irigasi DPU Kabupaten Tegal. *Bianglala Informatika* Vol. II No. ISSN: 0854-9524.
- [2] Fitria, Nurul. 2012. Analisis Kebijakan Pemberian Kredit dan Pengaruh Non Forming Terhadap Loan To Deposit Ratio pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabanng Rantau Prapat, Aceh Tamiang. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol.1 No. 1. ISSN:0854-9524.
- [3] Imbar, Radiant Victor. 2011. Analisa Perancangan dan Implementasi Sistem Informasi Penjualan Pelumas Pada PT. Pro Roll International. *Jurnal Informatika* Vo. 3 No. 1 Hal. 119-149. ISSN: 1979-9330.
- [4] Iswandy, Eka. 2015. Sistem Penunjang Keputusan untuk Menentukan Penerimaan Dana Santunan Sosial Anak Nagari dan Penyalurannya Bagi Mahasiswa dan Pelajar Kurang Mampu di Kenagarian Barung-Barung Balantai Timur. *Jurnal TEKNOIF*, Vol. 3 No. 2. ISSN: 2338-2724.
- [5] Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi.
- [6] Kusumadewi, S. et al. 2006. Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [7] M., Dikky Praseptian. 2014. Sistem Pendukung keputusan Penentuan Mahasiswa Terbaik Menggunakan Fuzzy Multiple Attribute Decision Making Dengan Simple Additive Weighting. Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia. STMIK AMIKOM Yogyakarta. ISSN: 2302-3805.
- [8] Niska, Debi Yandra dan Syafitri Wulandari. 2018. Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Menu Makanan Sehat dengan Metode Simple Additive Weighting, *Jurnal Teknik dan Informatika*, Volume 5 Nomor 2, Halaman 1-5. ISSN: 2089-5940.
- [9] Utomo, Meriano Setya Dwi. 2015. Penerapan Metode SAW (Simple Additive Weighting) pada Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemberian Beasiswa Pada SMA Negeri 1 Cepu Jawa Tengah. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*. Vol. 7 No. 2. ISSN: 2085-1588.