

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran- 1 Denah Lokasi Tune Stay Hotel Kyoto



Lampiran- 2 Skrip Wawancara

Skrip Wawancara Sistem Asuransi Pensiun Tune Stay

Ibu Joyce yang terhormat

Terima kasih telah berpartisipasi dalam wawancara ini. Masukan Anda sangat berharga dan akan berkontribusi pada penelitian saya yang berjudul "Analisis Sistem Pengendalian Internal Pensiun di Tune Stay Kyoto".

Jika ada pertanyaan yang tidak dapat dijawab melalui privasi perusahaan, jangan ragu untuk tidak menjawabnya.

Nama	: Joyce LIOU
Kebangsaan	: TAIWAN
Masa Kerja	: <u>8</u> Tahun
Posisi di Perusahaan	: Akuntansi Kantor Pusat

1. Akankah Mrs. Joyce bercerita tentang Tune Stay Hotel

Kamar di Gedung Utama kami kompak, namun dirancang nyaman dan fungsional. Tiga konten kami yang berbeda dari "GIN", "BUKU", dan "FILM PENDEK" akan membawa Anda ke pertemuan baru yang berada di luar jalan memutar Anda.

2. Bolehkah saya mengetahui tentang struktur organisasi Tune Stay Hotel?



3. Berapa banyak karyawan yang bekerja di Tune Stay Hotel saat ini?

Staf Depan sekitar 18 orang. Staf kebersihan sekitar 10 orang. Saat ini, ada total 28 rekan kerja yang bekerja di Tune Stay Kyoto.

4. Maukah Mrs.joyce menjelaskan kontrak kerja dan apa perbedaan di antara mereka?

Kontrak kerja menguraikan syarat dan ketentuan kerja antara pimpinan dan karyawan. Mereka berfungsi sebagai perjanjian yang mengikat secara hukum yang menetapkan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak. Di Perusahaan kami ada 3 jenis kontrak kerja.

(1) Staf Reguler:

- Status Pekerjaan: Staf reguler biasanya dipekerjakan secara permanen, tanpa tanggal akhir yang telah ditentukan untuk kontrak kerja mereka.

- Jam Kerja: Mereka bekerja penuh waktu, biasanya 40 jam per minggu, seperti yang didefinisikan oleh kontrak yang berlaku.
- Manfaat: Staf reguler sering menerima manfaat penuh, termasuk perawatan kesehatan, rencana pensiun, liburan berbayar, dan cuti sakit.
- Pengalaman: Mereka adalah karyawan berpengalaman yang telah dipekerjakan untuk peran berkelanjutan dalam organisasi.
- Tujuan: Staf reguler memainkan peran integral dalam operasi sehari-hari organisasi dan berkontribusi pada tujuan jangka panjangnya.

(2) Staf Paruh Waktu:

- Status Pekerjaan: Staf paruh waktu bekerja lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan penuh waktu dan dipekerjakan secara paruh waktu.
 - Jam Kerja: Mereka bekerja kurang dari jam penuh waktu standar, seringkali dengan jadwal yang ditetapkan tetapi lebih sedikit jam per minggu.
 - Berdasarkan jumlah jam kerja atau mungkin terbatas dibandingkan dengan yang ditawarkan kepada karyawan penuh waktu.
 - Pengalaman: Staf paruh waktu dapat berkisar dari pekerja tingkat pemula hingga profesional berpengalaman yang mencari pengaturan kerja yang fleksibel.
- Tujuan: Staf paruh waktu memberikan fleksibilitas kepada organisasi dengan memenuhi kebutuhan staf tanpa komitmen posisi penuh waktu.

(3) Magang:

- Status Pekerjaan: Magang biasanya adalah karyawan sementara yang terlibat dalam pengalaman belajar terstruktur dalam organisasi.

- Jam Kerja: Magang dapat bervariasi dalam durasi dan dapat penuh waktu atau paruh waktu, tergantung pada program dan organisasi.
- Manfaat: Pekerja magang dapat menerima kompensasi, tetapi seringkali lebih rendah daripada karyawan biasa, dan tunjangan mungkin terbatas.
- Pengalaman: Magang biasanya mahasiswa atau lulusan baru yang mencari pengalaman kerja praktis di bidang studi mereka.
- Tujuan: Peserta magang mendapatkan pengalaman langsung, mengembangkan keterampilan, dan mengeksplorasi minat karir sambil memberikan dukungan tambahan kepada organisasi.

Singkatnya, staf reguler adalah karyawan tetap yang bekerja penuh waktu, staf paruh waktu bekerja lebih sedikit secara paruh waktu, dan magang adalah karyawan sementara yang terlibat dalam pengalaman belajar terstruktur. Masing-masing melayani tujuan yang berbeda dalam organisasi dan memiliki berbagai tingkat pengalaman, manfaat, dan komitmen.

5. **Saya melakukan riset kecil tentang layanan pensiun Jepang dan menemukan bahwa setelah seseorang berusia 20 tahun, mereka harus mendapatkan asuransi pensiun nasional, dan jika seseorang memiliki pekerjaan, maka orang itu akan mendapatkan produk lain dari layanan pensiun dari perusahaan.**

Bolehkah saya tahu bahwa pernyataan ini benar?

Asuransi Pensiun Nasional (国民年金, Kokumin Nenkin):

Asuransi Pensiun Nasional adalah sistem pensiun wajib bagi penduduk Jepang yang berusia 20 hingga 59 tahun (meskipun ada pengecualian untuk kategori individu tertentu).

Individu berusia 20 atau lebih tua yang merupakan penduduk Jepang harus mendaftar di Asuransi Pensiun Nasional dan membayar premi.

Pembayaran premi biasanya dilakukan setiap bulan dan diperlukan terlepas dari status pekerjaan (misalnya, apakah individu tersebut bekerja, wiraswasta, atau menganggur).

Pensiun Nasional memberikan tingkat dasar manfaat pensiun kepada individu yang memenuhi syarat setelah mencapai usia pensiun.

Program Pensiun yang disponsori perusahaan:

Selain Pensiun Nasional, banyak pemberi kerja di Jepang menawarkan program pensiun yang disponsori pemberi kerja kepada karyawan mereka sebagai manfaat pensiun tambahan.

Program pensiun ini biasanya disebut sebagai "program pensiun yang disediakan pemberi kerja" atau "pensiun perusahaan" (企業年金, Kigyo Nenkin).

Partisipasi dalam rencana ini biasanya ditawarkan kepada karyawan yang memenuhi kriteria kelayakan tertentu, seperti masa kerja atau status pekerjaan (misalnya, penuh waktu vs. paruh waktu).

Program pensiun yang disponsori majikan dapat memberikan manfaat pensiun tambahan di luar apa yang ditawarkan oleh Pensiun Nasional, dan rincian spesifik dari rencana ini bervariasi tergantung pada perusahaan.

Secara keseluruhan, sistem pensiun Jepang terdiri dari Asuransi Pensiun Nasional, yang wajib untuk semua penduduk berusia 20 hingga 59 tahun, dan program pensiun yang disponsori pemberi kerja, yang ditawarkan oleh beberapa pemberi kerja sebagai manfaat pensiun tambahan. Sistem ini bekerja sama untuk memberikan pendapatan pensiun dan keamanan finansial bagi individu di Jepang.

6. Maukah Mrs. Joyce menjelaskan tentang sistem asuransi pensiun di Tune Stay Hotel?

Saat ini, perusahaan tidak menyediakan sistem pensiun pensiun. Namun, menurut hukum Jepang, ada skema asuransi sosial dan asuransi kerja yang memenuhi syarat untuk karyawan penuh waktu. Di masa depan, seiring dengan peningkatan skala perusahaan, kami dapat mempertimbangkan untuk menerapkan skema pensiun atau mengizinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam saham perusahaan untuk meningkatkan keamanan kerja bagi mitra dan mendorong fokus yang lebih besar pada pekerjaan.

7. Apakah ada perbedaan antara karyawan yang sudah menikah dan yang belum?

Perusahaan tidak membedakan antara rekan kerja yang sudah menikah dan yang belum menikah dalam hal gaji dan tunjangan. Demikian pula, rekan kerja yang sudah menikah memenuhi syarat untuk mendapatkan bantuan dalam mengajukan tunjangan persalinan yang disediakan pemerintah. Cuti hamil dan paternitas diberikan kepada semua kolega yang memenuhi syarat sesuai dengan persyaratan hukum Jepang.

8. Apakah ada dokumen atau slip tersendiri untuk informasi pembayaran/pemotongan asuransi pensiun bagi karyawan atau perusahaan?

(Jika diizinkan, bolehkah saya mengetahui contoh dokumen atau slip terpisah yang digunakan untuk tune stay?)

Karena masalah privasi, saya tidak dapat memberikan informasi pribadi. Namun, pemerintah Jepang menyediakan tabel yang dapat diakses publik di situs webnya yang merinci premi asuransi sosial yang harus dibayar. Jumlah premi asuransi bervariasi untuk setiap individu berdasarkan golongan pendapatan mereka. Penting untuk dicatat bahwa tabel premium dapat berubah sesuai dengan kebijakan pemerintah.

9. Jika karyawan berhenti bekerja atau kontrak berakhir, prosedur apa yang dilakukan perusahaan?

Di Jepang, ketika seorang karyawan berhenti bekerja karena berakhirnya kontrak kerja atau pengunduran diri mereka, perusahaan biasanya mengikuti prosedur tertentu untuk menyimpulkan hubungan kerja. Prosedur ini dapat mencakup:

Pemberitahuan Pengunduran Diri atau Pemutusan Kontrak: Karyawan mengajukan surat pengunduran diri atau memberi tahu majikan tentang niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Jika kontrak kerja berakhir, perusahaan dapat memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan mengenai tidak diperpanjangnya kontrak.

Exit Interview: Beberapa perusahaan melakukan exit interview untuk mengumpulkan umpan balik dari karyawan yang keluar tentang alasan mereka untuk pergi dan pengalaman mereka secara keseluruhan dengan perusahaan. Informasi ini dapat berharga untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan di tempat kerja.

Menyelesaikan Pembayaran dan Tunjangan: Perusahaan menghitung upah akhir karyawan, termasuk gaji, bonus, atau hari libur yang masih harus dibayar. Manfaat seperti asuransi kesehatan dan kontribusi pensiun juga dapat diselesaikan.

Mengembalikan Properti Perusahaan: Karyawan mengembalikan properti milik perusahaan, seperti kunci, kartu akses, laptop, atau peralatan lainnya, dan menyelesaikan kewajiban keuangan yang belum dibayar, seperti pinjaman atau uang muka yang belum dibayar.

Pembatalan Visa Kerja atau Izin Tinggal (untuk Karyawan Asing): Jika karyawan yang berangkat adalah warga negara asing, perusahaan dapat membantu dengan pembatalan visa kerja atau izin tinggal mereka, jika berlaku.

Memberikan Verifikasi Pekerjaan atau Surat Rekomendasi: Atas permintaan, perusahaan dapat memberikan surat verifikasi pekerjaan atau surat rekomendasi kepada karyawan yang berangkat untuk membantu pencarian kerja atau peluang kerja mereka di masa depan.

Menginformasikan Otoritas Terkait: Perusahaan dapat memberi tahu otoritas atau lembaga pemerintah terkait tentang kepergian karyawan, seperti biro tenaga kerja, otoritas pajak, atau agen asuransi sosial, sebagaimana diwajibkan oleh hukum.

Penting bagi pemberi kerja dan karyawan untuk menangani proses pemisahan secara profesional dan damai untuk menjaga hubungan positif dan menjunjung tinggi reputasi perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan yang mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja.

10. Berdasarkan data yang saya peroleh, ada kriteria pegawai yang memenuhi syarat menjadi peserta asuransi, yaitu harus bekerja minimal $\frac{3}{4}$ dari jam kerja pegawai tetap. Kalau boleh tahu, berapa banyak karyawan di Tunestay yang saat ini memenuhi kriteria tersebut?

18 orang.

11. Saya mencoba mencari tarif rasio yang relevan dengan kebijakan saat ini, apakah Tune Stay menggunakan rasio yang sama atau ada yang kurang tepat dari data yang saya dapatkan?

tabel tarif premi asuransi terkini

令和6年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

・健康保険料率:令和6年3月分～ 適用
 ・介護保険料率:令和6年3月分～ 適用
 ・厚生年金保険料率:平成29年9月分～ 適用
 ・子ども・子育て拠出金率:令和2年4月分～ 適用

(東京都)

(単位:円)

等級	月額	標準報酬		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入者を除く)		
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員		
				9.98%		11.58%		18.300%※		
		円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	
1	58,000	~	63,000	5,788.4	2,894.2	6,716.4	3,358.2			
2	68,000	63,000	~	73,000	6,786.4	3,393.2	7,874.4	3,937.2		
3	78,000	73,000	~	83,000	7,784.4	3,892.2	9,032.4	4,516.2		
4(1)	88,000	83,000	~	93,000	8,782.4	4,391.2	10,190.4	5,095.2	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000	~	103,000	9,780.4	4,890.2	11,348.4	5,674.2	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000	~	107,000	10,379.2	5,189.6	12,043.2	6,021.6	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000	~	114,000	10,978.0	5,489.0	12,738.0	6,369.0	20,130.00	10,065.00
8(5)	118,000	114,000	~	122,000	11,776.4	5,888.2	13,664.4	6,832.2	21,594.00	10,797.00
9(6)	126,000	122,000	~	130,000	12,574.8	6,287.4	14,590.8	7,295.4	23,058.00	11,529.00
10(7)	134,000	130,000	~	138,000	13,373.2	6,686.6	15,517.2	7,758.6	24,522.00	12,261.00
11(8)	142,000	138,000	~	146,000	14,171.6	7,085.8	16,443.6	8,221.8	25,986.00	12,993.00
12(9)	150,000	146,000	~	155,000	14,970.0	7,485.0	17,370.0	8,685.0	27,450.00	13,725.00
13(10)	160,000	155,000	~	165,000	15,968.0	7,984.0	18,528.0	9,264.0	29,280.00	14,640.00
14(11)	170,000	165,000	~	175,000	16,966.0	8,483.0	19,686.0	9,843.0	31,110.00	15,555.00
15(12)	180,000	175,000	~	185,000	17,964.0	8,982.0	20,844.0	10,422.0	32,940.00	16,470.00
16(13)	190,000	185,000	~	195,000	18,962.0	9,481.0	22,002.0	11,001.0	34,770.00	17,385.00
17(14)	200,000	195,000	~	210,000	19,960.0	9,980.0	23,160.0	11,580.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000	~	230,000	21,958.0	10,978.0	25,476.0	12,738.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000	~	250,000	23,956.0	11,976.0	27,792.0	13,896.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000	~	270,000	25,954.0	12,974.0	30,108.0	15,054.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000	~	290,000	27,944.0	13,972.0	32,424.0	16,212.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000	~	310,000	29,940.0	14,970.0	34,740.0	17,370.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000	~	330,000	31,936.0	15,968.0	37,056.0	18,528.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000	~	350,000	33,932.0	16,966.0	39,372.0	19,686.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000	~	370,000	35,928.0	17,964.0	41,688.0	20,844.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000	~	395,000	37,924.0	18,962.0	44,004.0	22,002.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000	~	425,000	40,918.0	20,459.0	47,478.0	23,739.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000	~	455,000	43,912.0	21,956.0	50,952.0	25,476.0	80,520.00	40,260.00
29(26)	470,000	455,000	~	485,000	46,906.0	23,453.0	54,426.0	27,213.0	86,010.00	43,005.00
30(27)	500,000	485,000	~	515,000	49,900.0	24,950.0	57,900.0	28,950.0	91,500.00	45,750.00
31(28)	530,000	515,000	~	545,000	52,894.0	26,447.0	61,374.0	30,687.0	96,990.00	48,495.00
32(29)	560,000	545,000	~	575,000	55,888.0	27,944.0	64,848.0	32,424.0	102,480.00	51,240.00
33(30)	590,000	575,000	~	605,000	58,882.0	29,441.0	68,322.0	34,161.0	107,970.00	53,985.00
34(31)	620,000	605,000	~	635,000	61,876.0	30,938.0	71,796.0	35,898.0	113,460.00	56,730.00
35(32)	650,000	635,000	~	665,000	64,870.0	32,435.0	75,270.0	37,635.0	118,950.00	59,475.00
36	680,000	665,000	~	695,000	67,864.0	33,932.0	78,744.0	39,372.0		
37	710,000	695,000	~	730,000	70,858.0	35,429.0	82,218.0	41,109.0		
38	750,000	730,000	~	770,000	74,850.0	37,425.0	86,850.0	43,425.0		
39	790,000	770,000	~	810,000	78,842.0	39,421.0	91,482.0	45,741.0		
40	830,000	810,000	~	855,000	82,834.0	41,417.0	96,114.0	48,057.0		
41	880,000	855,000	~	905,000	87,824.0	43,412.0	101,904.0	50,952.0		
42	930,000	905,000	~	955,000	92,814.0	46,407.0	107,694.0	53,847.0		
43	980,000	955,000	~	1,005,000	97,804.0	48,402.0	113,484.0	56,742.0		
44	1,030,000	1,005,000	~	1,055,000	102,794.0	51,397.0	119,274.0	59,637.0		
45	1,090,000	1,055,000	~	1,115,000	108,782.0	54,391.0	126,222.0	63,111.0		
46	1,150,000	1,115,000	~	1,175,000	114,770.0	57,385.0	133,170.0	66,585.0		
47	1,210,000	1,175,000	~	1,235,000	120,758.0	60,379.0	140,118.0	70,059.0		
48	1,270,000	1,235,000	~	1,295,000	126,746.0	63,373.0	147,066.0	73,533.0		
49	1,330,000	1,295,000	~	1,355,000	132,734.0	66,367.0	154,014.0	77,007.0		
50	1,390,000	1,355,000	~		138,722.0	69,361.0	160,962.0	80,481.0		

※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率(2.4%~5.0%)を控除した率となります。
 加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率および厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

- ◆介護保険第2号被保険者は、40歳から64歳までの方であり、健康保険料率(9.98%)に介護保険料率(1.60%)が加わります。
- ◆等級欄の()内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。
 4(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「93,000円未満」と読み替えてください。
 35(32)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「635,000円以上」と読み替えてください。
- ◆令和6年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、300,000円です。

- 被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合
 ①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
 ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
 (注)①、②にかかわらず、事業主と被保険者間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。
- 納入告知書の保険料額
 納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。
- 賞与にかかる保険料額
 賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。
 また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額。)となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。
- 子ども・子育て拠出金
 事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、子ども・子育て拠出金を負担いただくこととなります。(被保険者の負担はありません。)
 この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率(0.36%)を乗じて得た額の総額となります。

12. Saya mencoba mengilustrasikan perhitungan besarnya potongan yang akan dibebankan kepada karyawan selama masa kerja dan ingin meminta konfirmasi kepada Ibu Joyce apakah sistem yang saya contohkan digunakan dalam perhitungan premi di Tune Stay? Jika kurang tepat, bolehkah saya bertanya kepada Bu Joyce bagaimana perhitungan yang dilakukan Tune Stay?

Contoh penghitungan Premi Asuransi Pensiun

Gaji bulanan ¥140,000

Rasio Beban Asuransi 18,3%

Dengan rumus dibawah ini, akan didapat hasil :

$$\frac{(\text{one month's salary} + \text{bonus}) \times \text{Insurance Expense Ratio}}{2}$$
$$\frac{¥ 140.000 \times 18,3\%}{2} = ¥12.810$$

Jadi besarnya potongan yang akan dibebankan kepada karyawan yang diasuransikan setiap bulannya adalah ¥12,810.

Sesuai tabel tarif premi asuransi.

Gaji bulanan ¥140,000 ✖ **Premi asuransi bonus dihitung secara terpisah.**

Kisaran Rasio Biaya Asuransi (等級): **11(8)**

Dengan rumus dibawah ini, akan didapat hasil :

Biaya asuransi yang ditanggung oleh perusahaan: 12.993

Biaya asuransi ditanggung individu: 12,993

Total biaya asuransi: 25.986

13. Jika Bu Joyce tidak keberatan, maukah anda menceritakan kepada saya bagaimana prosedur yang dilakukan perusahaan mengenai dana pensiun Tune Stay jika ada karyawan yang diasuransikan berhenti bekerja baik karena telah memenuhi masa pensiunnya atau karena kontraknya telah berakhir?

Perusahaan tidak memiliki sistem pensiun, namun individu yang terdaftar dalam asuransi sosial dapat mengajukan permohonan manfaat pensiun nasional setelah masa kerja tertentu. Pengajuan manfaat pensiun adalah tanggung jawab individu. Prosedurnya diuraikan di situs web Japan Pension Service atau dapat ditanyakan melalui telepon. Berikut ini tautan ke situs web Layanan Pensiun Jepang: Layanan Pensiun Jepang
<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/tetsuduki/rourei/seikyu/gaiyou.html>

14. Bagaimana karyawan menerima manfaat pensiun?

Metode perhitungan manfaat tahunan dari Pensiun Nasional.
Jumlah manfaat tahunan dari Pensiun Nasional dihitung sebagai berikut:
"Jumlah pensiun \times (Jumlah bulan premi yang dibayarkan 480 bulan)".
Menerapkan angka tertentu, misalnya, pada tahun ke-5 Reiwa, jumlahnya akan menjadi 795.000 yen \times (Jumlah bulan premi yang dibayarkan 480 bulan). Jangka waktu pembayaran premi Pensiun Nasional adalah usia 20 sampai dengan 60 tahun, total 480 bulan (40 tahun \times 12 bulan).
Berikut ini tautan ke situs web Layanan Pensiun Jepang: Layanan Pensiun Jepang
<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html>

15. Apakah Bu Joyce memiliki saran?

Ini adalah pengalaman yang bagus, dan saya senang berpartisipasi dalam wawancara ini. Padahal, ada banyak hal yang harus dipelajari dalam menjalankan perusahaan. Kita semua berada di jalur pembelajaran. Saya berharap itu berdasarkan pengalaman dan wawasan kerja saya sendiri; Saya dapat memberi Anda beberapa referensi.